

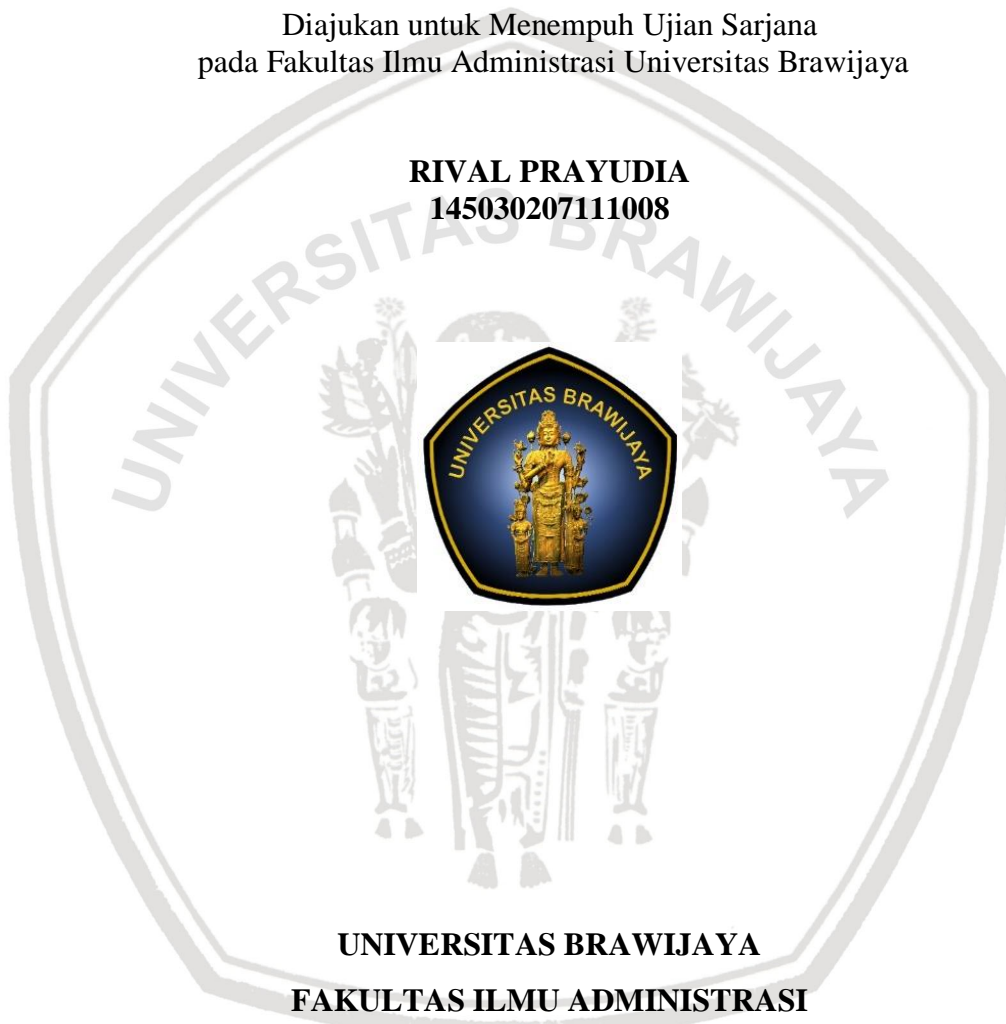
PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Pada Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

RIVAL PRAYUDIA
145030207111008



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018

MOTTO

“Nothing last forever we can change the future”



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja
(studi pada karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)

Disusun oleh : Rival Prayudia

NIM : 145030207111008

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 8 November 2018

Komisi Pembimbing

Ketua



Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 3 Desember 2018
Jam : 09.00 – 10.00
Skripsi atas nama : Rival Prayudia
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja
(Studi Pada Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)

dan dinyatakan

LULUS

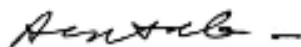
MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota,



Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 19591210 198601 1 001

Anggota,



Yudha Prakasa, S.AB., M.AB
NIP. 198701272015041004

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 8 November 2018



Rival Prayudia
NIM. 145030207111008

RINGKASAN

Rival Prayudia, 2018, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)**, Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan simultan Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan, dan Kesesuaian Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan. 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan. 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan. 4) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), Kesesuaian Keterampilan (X_3), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara *offline* dengan kriteria responden karyawan PT Telkom Akses Pasuruan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 109 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2) dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara parsial, bahwa seluruh variabel bebas yaitu Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2) dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan, Kesesuaian Keterampilan dan Prestasi Kerja Karyawan

SUMMARY

Rival Prayudia, 2018, Business Administration Department, Human Resource Management, Faculty of Administrative Science, Brawijaya University, **Effect of Job Placement on Work Achievement (Study of PT Telkom Akses Pasuruan employees)** , Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si

This research aims to: 1) To find out and explain the significant effect of simultaneous Job Placement Based on the Conformity of Knowledge, Ability of Capability, and Suitability of Skills to the work performance of employees of PT. Telkom Access Pasuruan. 2) To find out and explain the significant influence of partial Job Placement Based on Conformity Knowledge of the work performance of employees of PT. Telkom Access Pasuruan. 3) To find out and explain the significant influence of partial Job Placement Based on Ability to Ability to work performance of PT. Telkom Access Pasuruan. 4) To find out and explain the significant effect of partial Job Placement Based on the Conformity of Skills to the work performance of employees of PT. Telkom Access Pasuruan.

This research uses explanatory research with a quantitative approach. The variables used in this study are four, namely Knowledge Conformity (X1), Capability (X2), Suitability of Skills (X3), and Employee Performance (Y). Data collection is obtained through the distribution of offline questionnaires with the criteria of respondents PT Telkom Access Pasuruan employees. The sample used in this study amounted to 109 respondents. The sampling technique used is proportional stratified random sampling. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results showed that Knowledge Conformity (X1), Capability (X2) and Skill Suitability (X3) had a simultaneous and significant effect on Employee Performance (Y). Partially, that all independent variables namely Knowledge Conformity (X1), Capability (X2) and Skill Suitability (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Conformity of Knowledge, Ability of Capabilities, Suitability of Skills and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan)**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Ari Darmawan, Dr., S.AB., M.AB selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Bapak Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan semangat, serta petunjuk hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis atas ilmu dan nasehatnya yang telah diberikan kepada penulis selama perkuliahan, semoga dapat bermanfaat di masa depan.
7. Seluruh Dosen, Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis sehingga kepengurusan administrasi penyusunan skripsi ini menjadi lancar.

8. Kedua orang tua tercinta, Ibu Wahyu Isnani dan Bapak Suyitno serta kepada kakak saya Ringga Ardiansyah terimakasih telah memberikan doa restu, semangat serta dukungan baik moril maupun spiritual kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya, Tomo, Erfan, Erico, Rahmad, Novieka, Tiwi, Zaky, Wahyu, Bagus, Devitry, Lisa dan Delia Puspita, terimakasih banyak untuk segala bentuk kebaikan, bantuan dan dukungan tiada henti.
10. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan konsentrasi Manajemen Pemasaran angkatan 2014.
11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangsih yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 8 November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Empiris	12
B. Tinjauan Teoritis	15
1. Penempatan Kerja	15
a. Pengertian Penempatan Kerja	16
b. Prosedur Penempatan Kerja.....	17
c. Faktor yang perlu Dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja	18
d. Kriteria dalam Penempatan Kerja.....	20
e. Bentuk – Bentuk Penempatan Kerja	22
2. Prestasi Kerja	27
a. Pengertian Prestasi Kerja	28
b. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	28

c.	Pola Pengukuran Prestasi Kerja.....	31
d.	Pengertian Penilaian Prestasi Kerja.....	31
e.	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	32
f.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	33
C.	Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	34
D.	Kerangka Konseptual dan Hipotesis.....	36
1.	Kerangka Konseptual	36
2.	Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN	39
A.	Jenis Penelitian.....	39
B.	Lokasi Penelitian.....	40
C.	Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	40
1.	Variabel Penelitian.....	40
2.	Definisi Operasional.....	41
3.	Skala Pengukuran	46
D.	Populasi dan Sampel.....	46
1.	Populasi.....	46
2.	Sampel	47
E.	Sumber Data.....	48
F.	Teknik Pengumpulan Data	49
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas	50
1.	Uji Validitas.....	50
2.	Uji Reliabilitas	51
3.	Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas.....	52
H.	Teknik Analisis Data.....	55
1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	55
2.	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.	Analisis Regresi Linear Berganda	57
I.	Pengujian Hipotesis	57
1.	Uji F (uji Fisher)	57

2. Uji T (uji - student)	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
B. Gambaran Umum Responden	74
C. Analisis Deskriptif Variabel	77
1. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)	78
2. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2)	82
3. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan Keterampilan (X_3)	85
4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)	91
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	95
1. Uji Normalitas	95
2. Uji Multikolinieritas	97
3. Uji Heterokedastisitas	98
F. Analisis Regresi Linier Berganda	99
1. Persamaan Regresi Linier Berganda	99
2. Koefisien Determinasi (R^2)	100
3. Koefisien Korelasi	101
4. Pengujian Hipotesis	102
G. Pembahasan Hasil Penelitian	104
1. Rekapitulasi Analisis Deskriptif	104
2. Rekapitulasi Analisis Inferensial	110
BAB V PENUTUP	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Promosi, Mutasi dan Demosi Karyawan Tahun 2018.....	6
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Penentuan Skor Jawaban Responden.....	46
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Independen (X)	53
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Dependen (Y).....	54
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y.....	54
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
Tabel 4.5	Interpretasi Nilai Mean	78
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1).....	78
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2).....	82
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3).....	86
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	91
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	97
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi.....	99
Tabel 4.13	Tabel Dasar Interpretasi Koefisien Korelasi.....	101
Tabel 4.14	Hasil Uji t / Parsial.....	103

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
	Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	36
	Gambar 2.2 Model Hipotesis	37
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada PT Telkom Akses Pasuruan	63
	Gambar 4.2 Logo PT.TELKOM AKSES.	74
	Gambar 4.3 Grafik Normal Probabilitas Plot	96
	Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	98



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
	Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	123
	Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden.....	127
	Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	132
	Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden.....	137
	Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik Dan Regresi Linier Berganda	143
	Lampiran 6. Curriculum Vitae	148



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini banyak menimbulkan persaingan yang sangat ketat antar perusahaan. Kemajuan teknologi juga menunjang persaingan antar perusahaan tersebut, teknologi yang canggih tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai juga menjadi masalah bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat menghambat proses persaingan dalam pasar kerja. Sumber Daya Manusia tidak hanya penting dalam persaingan dunia bisnis, tetapi Sumber Daya Manusia adalah kunci bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2013: 4), yang menyatakan sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia juga perlu di manage dengan baik, mulai dari perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan mampu

membantu perusahaan mewujudkan tujuannya. Menurut Sofyandi (2009:4)

menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting didalam perusahaan, pemimpin perusahaan mempunyai strategi dan kebijakan agar sumber daya manusia tetap optimal dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan perusahaan harus berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man on the right job*”. Tepat tidaknya penempatan kerja bergantung pada kesesuaian antara pekerjaan, kecocokan kepribadian, minat, kesukaan, serta kesempatan dan budaya terkait dengan organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Schuler dan Jackson (1997:276) bahwa “Penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut”. Apabila sumber daya manusia selalu optimal dalam menjalankan tugasnya tentunya berdampak baik bagi perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas perusahaan. Dengan demikian diperlukanlah proses penempatan karyawan sesuai

dengan minat dan kemampuannya atau yang biasanya disebut Penempatan kerja karyawan.

Penempatan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penempatan kerja karyawan mengandung arti apakah sudah tepat atau belum karyawan berada pada posisi atau divisi tersebut berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian dalam bidangnya. Penempatan kerja karyawan juga merupakan proses mengoptimalkan kinerja dari karyawan karena berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2002:71) “Penempatan karyawan merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:39), “Penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan menyesuaikan orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan”.

Pada hakikatnya perusahaan dikatakan sukses apabila mampu menjalankan fungsi fungsi manajemen yang ada, seperti planning, organizing, actuating dan control, namun nyatanya perusahaan seringkali melupakan penempatan kerja karyawan sebagai salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen yaitu dalam organizing. Perusahaan lebih berfokus terhadap planning atau rencana ketimbang organizing yang didalamnya terdapat penempatan kerja dan pembagian kerja. Hal ini menyebabkan perusahaan mempekerjakan pegawainya tanpa adanya kecocokan tempat dalam bekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Kesalahan penempatan kerja karyawan seperti ini dapat menimbulkan konflik pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan,

seperti ketidaknyamanan dalam bekerja, kemudian menurunnya performa dan kinerja dari karyawan tersebut. Untuk menilai apakah proses penempatan kerja berhasil atau tidak, biasanya perusahaan melakukan evaluasi perilaku dalam bentuk penilaian kerja. Penilaian kerja sendiri sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak akan berkembang tanpa di dukung oleh kinerja yang baik dari karyawan. Dengan cara mengembangkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara baik termasuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya, perusahaan berusaha mengoptimalkan prestasi kerja karyawan agar dapat berkontribusi bagi perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebaliknya prestasi kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja pada akhirnya berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap perusahaan, karena dengan prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Bagi karyawan, prestasi kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatnya hasil pendapatan (gaji), memperluas kesempatan untuk dipromosikan serta semakin ahli dan terampil dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, prestasi kerja yang menurun menunjukkan bahwa mereka tidak kompeten dalam pekerjaannya serta kecilnya kesempatan untuk dapat menempati jenjang pekerjaan yang lebih tinggi.

Apabila perusahaan sudah menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya maka prestasi kerja akan meningkat, kemudian apabila prestasi kerja meningkat maka perusahaan juga akan sukses. Barnardin dan Russel (1993:111), mengatakan ada kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja antara lain kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Penempatan kerja dan prestasi kerja banyak berkaitan dengan perusahaan – perusahaan besar di Indonesia, salah satunya yaitu PT Telkom Akses (PTTA). PT Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 Km kabel Serat Optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan

layanan nya, Telkom mendirikan PT. Telkom Akses. Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di indonesia. Selain Instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT Telkom Akses adalah Network Terminal Equipment (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M – Operation & Maintenance) jaringan akses.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Akses Pasuruan karena banyaknya divisi pada struktur organisasinya, sehingga peran penempatan karyawan yang tepat dan sesuai standar perusahaan sangat penting terhadap pengoptimalan prestasi kerja karyawan. Selain itu pada PT Telkom Akses Pasuruan juga masih banyak penempatan yang kurang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan karyawan. hal tersebut dibuktikan dengan adanya mutasi dan promosi yang dilakukan karyawan PT Telkom Akses Pasuruan. Berikut adalah data Promosi, Mutasi dan Demosi karyawan (dihitung dalam satuan kali) pada PT Telkom Akses Pasuruan tahun 2018 bulan januari – mei :

Tabel 1.1 Data Promosi, Mutasi dan Demosi Karyawan Tahun 2018

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN		
		PROMOSI	MUTASI	DEMOSI
1.	JANUARI	4 orang	10 orang	-
2.	FEBRUARI	-	9 orang	-
3.	MARET	-	5 orang	-
4.	APRIL	5 orang	10 orang	-
5.	MEI	2 orang	2 orang	-
TOTAL		11 orang	36 orang	-

Sumber: PT Telkom Akses Pasuruan

Data tersebut menunjukkan bahwa selama tahun 2018 dari bulan januari – mei terdapat 36 karyawan yang di mutasi dan 11 karyawan promosi. Hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor salah satunya yaitu penempatan kerja yang kurang tepat, dengan demikian ada hal yang harus diteliti dan bukan tidak mungkin ada demosi di kemudian hari.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT Telkom Akses Pasuruan)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil perumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh secara simultan dari variabel kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian keterampilan (X2), dan kesesuaian kemampuan (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh variabel kesesuaian kemampuan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?
4. Bagaimana pengaruh variabel kesesuaian keterampilan (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan simultan Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan, dan Kesesuaian Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan parsial Penempatan Kerja Berdasarkan Kesesuaian Keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di sektor penempatan kerja dan prestasi kerja. Selain itu juga penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan (PT. Telkom Akses Pasuruan) dalam melakukan fungsi manajemen khususnya pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Bagian Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam mengkaji karyawan sehingga melalui penelitian diharapkan dapat memberikan dampak positif untuk perkembangan dan pengoptimalan kinerja dari karyawan. Selain itu juga dapat menjadi pertimbangan pengambilan keputusan bagi perusahaan kedepannya terutama pada penempatan kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris mengenai penempatan kerja dan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan serta dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan tindakan selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Memberikan gambaran secara jelas mengenai penulisan skripsi ini, penulis akan memberikan gambaran keseluruhan secara singkat mengenai sistematika pembahasan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan dan penulisan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini secara garis besar menguraikan tentang teori dan pandangan para ahli yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori yang dikemukakan didapat dari penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian dan buku-buku yang berhubungan dengan judul penelitian yang digunakan penulis sebagai acuan landasan penulisan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metodologi penelitian yang digunakan peneliti, jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel, pengujian hipotesis dan metode analisis data. Skala

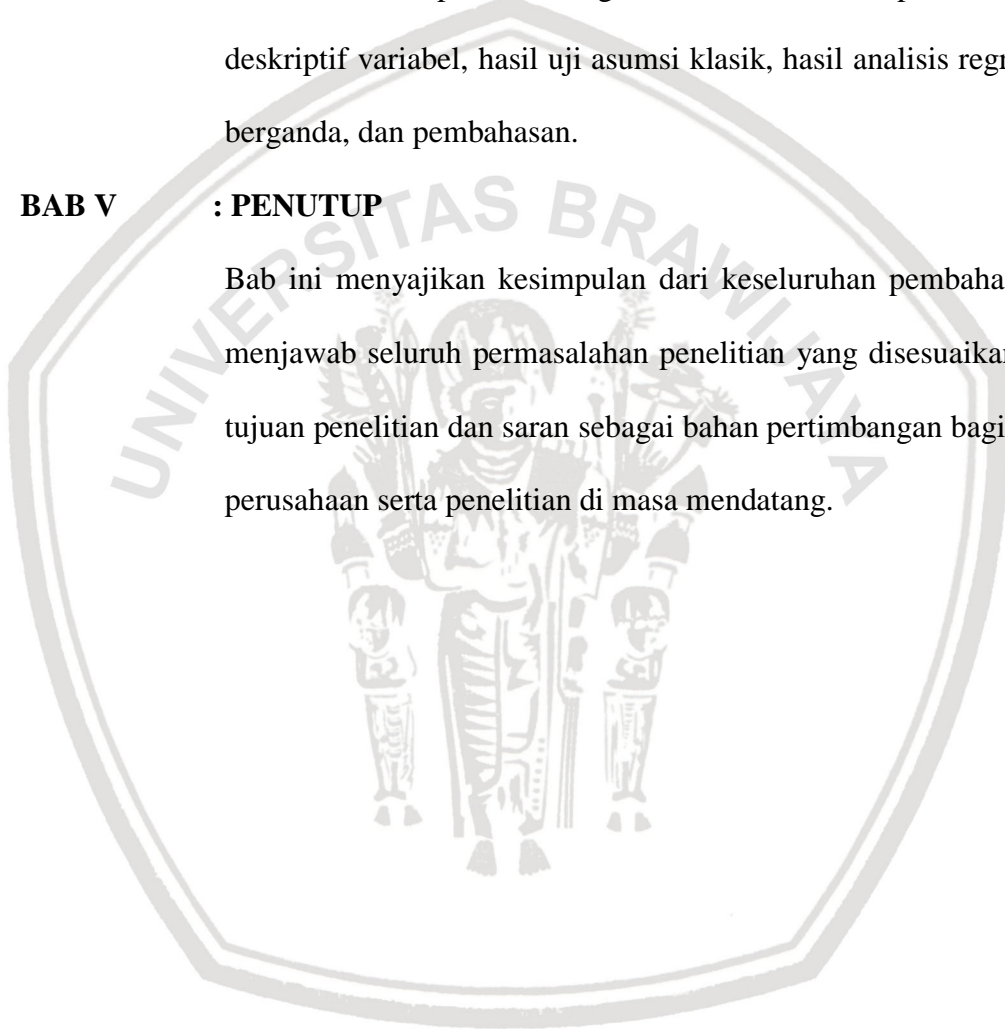
pengukuran yang digunakan menggunakan skala *Likert* dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian data yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, analisis deskriptif variabel, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi linier berganda, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang menjawab seluruh permasalahan penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas perusahaan serta penelitian di masa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berpikir dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. penelitian ini berfungsi juga untuk menguatkan tinjauan-tinjauan yang ada sesuai dengan kondisi lapangan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini.

1. Liamatul Azizah (2013)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”. Dalam Penelitian ini Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel penempatan kerja karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05. Sedangkan untuk uji parsial, variabel X1 nilai Sig. t 0,000 $<$ 0,05. Variabel X2 dengan nilai signifikan 0,004 $<$ 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel penempatan kerja karyawan (X1), motivasi kerja karyawan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

2. Cindy Rahmawati (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Blitar)”. Dalam Penelitian ini berdasarkan analisis linier berganda menunjukkan bahwa penempatan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan sebesar nilai Sig. $F < \alpha = (0,000 < 0,05)$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,654 > 2,802$. Secara parsial variabel kesesuaian pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $= (0,032 < 0,05)$. Secara parsial variabel kesesuaian ketrampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $= (0,029 < 0,05)$. Secara parsial variabel kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar $= (0,027 < 0,05)$. Variabel kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang paling kuat dan dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Yovita Aldilaningsari (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)”. Dalam Penelitian ini Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan sebesar 0,379, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan sebesar 0,420 dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan sebesar 0,298.

Selanjutnya judul penelitian, variabel, analisis data dan hasil penelitian disajikan dalam Tabel 2.1

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Judul dan Penelitian	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
<p>Liamatul Azizah (2013)</p> <p>Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)</p>	<p>Variabel :</p> <p>Penempatan Kerja Karyawan (X1), Motivasi Kerja Karyawan (X2), Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p> <p>Analisis Data :</p> <p>Jenis penelitian <i>Eksplanatory research</i>. Metode analisis data adalah analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial variabel penempatan kerja karyawan (X1) dan motivasi kerja karyawan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)</p>
<p>Cindy Rahmawati (2014)</p> <p>Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank</p>	<p>Variabel :</p> <p>Kesesuaian Pengetahuan (X1), Kesesuaian Keterampilan (X2), Kesesuaian Sikap (X3), Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan. Secara parsial variabel kesesuaian pengetahuan,</p>

Judul dan Penelitian	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Blitar)	Analisis Data: Analisis regresi linier berganda	kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang paling kuat dan dominan terhadap prestasi kerja karyawan
Yovita Aldilaningsari (2014) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Variabel: Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan (X1), Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan (X2), Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Keterampilan (X3), Kinerja Karyawan (Y) Analisis Data : Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Keterampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

(Sumber: Data Primer Diolah:2018)

B. Tinjauan Teoritis

1. Penempatan Kerja

Seseorang yang sudah melaksanakan seleksi tenaga kerja dan lamaran diterima, pada akhirnya seseorang tersebut diangkat serta memperoleh status sebagai karyawan

maka fungsi manajemen yang harus dilakukan segera dilaksanakan adalah penempatan tenaga kerja. Sumber daya manusia menekankan bahwa penempatan karyawan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, akan tetapi juga berlaku bagi karyawan lama yang mengalami perubahan penugasan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sunyoto (2012:123) “Penempatan karyawan tidak hanya berlaku pada karyawan baru, tetapi berlaku juga bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”

Menurut Mardianto (2012:192), “Sumber penempatan calon karyawan berasal dari dua sumber yaitu sumber internal perusahaan dan sumber eksternal perusahaan. Sumber tenaga kerja diambil dari karyawan internal perusahaan sendiri melalui program promosi, transfer (rotasi jabatan) dan demosi, sedangkan sumber tenaga kerja eksternal diambil dari luar perusahaan”.

a. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Hariandja (2005:156), “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:138), “Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”. Sedangkan menurut Ardhana dkk (2012:82), “Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu

mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.”

Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan proses menempatkan karyawan sesuai porsi tugas dan pekerjaan yang mampu dijalankannya pada posisi pekerjaan yang tepat sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya.

b. Prosedur Penempatan Kerja

Prosedur penempatan karyawan adalah suatu output dari pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer personalia perusahaan berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah. Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan merupakan output yang didasarkan atas fakta keterangan dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan tersebut atas hasil seleksi yang dilakukan manajer personalia perusahaan. Pertimbangan objektif ilmiah merupakan output pengambilan keputusan yang didasarkan atas data dan keterangan tentang pribadi karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Menurut Flippo (1987:67) mengemukakan bahwa ada tiga buah persyaratan pendahuluan yang harus dipenuhi dalam prosedur penempatan karyawan, yaitu :

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- 2) Kita Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
- 3) Kita mesti mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

c. Faktor – Faktor yang perlu Dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja

Menurut Ardhana dkk (2012:83), dalam menempatkan karyawan perlu mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer SDM, SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihny dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman

bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan keterampilan.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran pekerjaan dan tes kesehatan khusus yang diselenggarakan dalam seleksi tenaga kerja tidak menjamin yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh tim dokter hanya formalitas saja. Oleh karena itu, faktor kesehatan fisik dan mental perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Karena tanpa pertimbangan yang matang pasti akan muncul hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

4) Status Perkawinan

Untuk mengetahui status perkawinan tenaga kerja adalah hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan tenaga kerja, juga sebagai bahan pertimbangan manajer tenaga kerja dalam menempatkan tenaga kerja bersangkutan. Misal tenaga kerja wanita yang telah bersuami dan mempunyai anak perlu mendapatkan pertimbangan. Sebaiknya tenaga kerja tersebut tidak ditempatkan jauh dari tempat tinggal suaminya. Kadang-kadang status perkawinan SDM juga menjadi bahan pertimbangan dalam penerimaan SDM dan penempatannya. Karena banyak pekerjaan memerlukan tenaga kerja dengan status perkawinan yang mensyaratkan SDM yang belum menikah.

5) Faktor Umur

Yang memerlukan pekerjaan bukan saja tenaga kerja muda yang baru lulus sekolah, tetapi juga tenaga kerja yang sudah umur tua, bahkan pensiunan-pensiunan melamar pekerjaan baru. Hal ini dapat dimaklumi karena dalam praktiknya yang membutuhkan pekerjaan tidak hanya tenaga kerja muda, malahan yang sudah tua banyak memerlukan pekerjaan tambahan atau pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan agar bisa menyambung hidup anak dan dirinya. Bahkan para pensiunan telah dipersiapkan sebelumnya mandiri dan tidak banyak bergantung pada orang lain. Tenaga kerja pensiunan masih banyak membutuhkan biaya sehingga dari segi kemanusiaan masih perlu dibantu, dengan tanggung jawab yang besar.

6) Faktor Jenis Kelamin

Jenis kelamin tenaga kerja perlu menjadi bahan pertimbangan dalam kesempatannya. Untuk pekerjaan yang membutuhkan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah tenaga kerja pria. Seperti tenaga satpam, waker, tukang kebun, pesuruh, sedangkan untuk pekerjaan sekretaris, loket pelayanan, kasir, penerima tamu, operator telepon yang lebih cocok adalah wanita. Demikian juga untuk pekerjaan malam hari, lebih cocok tenaga kerja pria, karena tenaga kerja wanita yang dipekerjakan malam hari lebih banyak mendatangkan risiko tinggi daripada manfaat yang diperolehnya.

7) Minat dan Hobi

Dalam penempatan tenaga kerja perlu mempertimbangkan minat dan hobi yang bersangkutan seseorang akan bekerja rajin, tekun, disiplin dan produktif bila apa yang dikerjakannya ditekuni dengan baik sesuai dengan minat dan hobinya. Bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan minat dan hobinya akan bersedia bekerja walaupun penuh dengan tantangan dan rintangan bahkan berani mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk pekerjaan. Oleh karena itu, diusahakan agar menempatkan tenaga kerja sesuai dengan minat dan hobinya.

d. Kriteria dalam Penempatan Kerja

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Kriteria ini digunakan sebagai variabel dalam penempatan kerja. Menurut Bernardin dan Russel (1993:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :

1) Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pengetahuan seorang karyawan dapat dilihat pada tingkat kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2) Keterampilan

Ketrampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai ketrampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Ketrampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata melakukan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Ketrampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seorang karyawan banyak praktek maka semakin baiklah ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Robbins (1991:535) ketrampilan dibagi 3, yaitu:

- a) Keterampilan Teknis
Merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialis.
- b) Keterampilan Berhubungan
Merupakan kemampuan bekerjasama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.
- c) Keterampilan Konseptual
Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.

3) Kemampuan

Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena

bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik yang akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut.

4) Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Disini peneliti tidak mengambil ciri-ciri lain sebagai indikator dikarenakan penelitian yang lama dan juga biaya yang mahal.

e. Bentuk – Bentuk Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2003:108) “Teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi”. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi maupun pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian bentuk-bentuk penempatan kerja meliputi Promosi, Demosi dan Mutasi.

1) Promosi

a) Pengertian Promosi

Promosi menurut Siagian (2003:169) adalah “apabila seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”.

Promosi akan diberikan kepada karyawan yang dianggap mampu dan berhasil menunjukkan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya oleh pimpinan perusahaan. Hal ini mereka berikan sebagai tanda penghargaan bagi karyawan yang memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan, selain itu juga sebagai bentuk pengakuan atas potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.

b) Syarat – syarat Promosi

Menurut Hasibuan (2002:111), “syarat – syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas, hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut”. Persyaratan promosi pada setiap perusahaan biasanya berbeda-beda tergantung dari perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya :

(1) Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai perkataan dengan perbuatan. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

(2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugas, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini, memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

(3) Prestasi Kerja

Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif serta efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat – alat dengan baik.

(4) Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

(5) Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

(6) Loyalitas

Karyawan itu loyalitas dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan

(7) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara aktif dalam mencapai sasaran perusahaan.

(8) Komunikatif

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima atau mempersepsi informasi dari atasan atau dari bawahannya dengan baik sehingga tidak terjadi missskomunikasi.

(9) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

2) Mutasi

a) Pengertian Mutasi

Menurut pendapat Sastrohadiwiryo (2003:246) “Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindaian fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan”.

b) Dasar Mutasi

Menurut Hasibuan (2002:102) ada tiga dasar atau landasan pelaksanaan mutasi karyawan yang kita kenal yakni :

- (1) *Merit system* adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau *career system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :
 - (a) Output dan produktivitas kerja meningkat.
 - (b) Semangat kerja meningkat.
 - (c) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.

- (d) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik.
- (e) Jumlah kecelakaan akan menurun.
- (2) *Seniority system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.
- (3) *Spoiled system* mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

3) Demosi

a) Pengertian Demosi

Menurut Siagian (2003:173), “Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil”. Menurut Hariandja (2005:160), “Diartikan dengan penurunan pegawai ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan unjuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat”. Sedangkan menurut Rivai (2004:213), “Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya”.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa demosi merupakan proses penurunan karyawan baik dari

segi jabatan, gaji, tanggung jawab pekerjaan dan struktural karena berbagai pertimbangan dari perusahaan.

b) Sebab-sebab Demosi

Menurut Yuli (2005:113), “Demosi atau penurunan jabatan lebih mungkin dilakukan apabila pasar tenaga kerja menunjukkan keadaan dimana suplai melebihi kebutuhan. Kondisi perusahaan dapat juga mengharuskan perusahaan untuk melakukan demosi”. Menurut Mangkuprawira (2002:170), ada 5 alasan demosi terjadi, yaitu :

- (1) Promosi yang gagal
- (2) Ketidaknyamanan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan bersangkutan
- (3) Kapasitas karyawan yang kurang, seperti kedisiplinan dan kehadiran kerja yang kurang.
- (4) Pengurangan kapasitas perusahaan, misalnya ada merger dan reorganisasi.
- (5) Kesukarelaan yang diminta oleh pengusaha berdasarkan motif / alasan personal.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil dari serangkaian proses aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan, baik secara individu maupun kelompok atau suatu tim di suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menurut Siswanto (2002), “Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu

menyiapkan kondisi tubuhnya kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pakaian yang jernih, tenang dan kreatif. Kualitas kerja berarti karyawan harus memiliki mind set, keterampilan, pengetahuan dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti dan indah.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002:72), mengemukakan pendapat bahwa “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”. Menurut Mangkunegara (2005:72), bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun menurut Handoko (2014 : 135), bahwa “prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya sesuai tanggung jawab berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan..

b. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

1) Faktor individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2005:67), Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67), “Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Artinya karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya atau kemampuannya.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Menurut Fillmore H. Standford dalam Mangkunegara (2005:93), mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”. Menurut Mangkunegara (2005:68), “motivasi terbentuk dari sikap (attitude), seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal. Seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi yang mendukung prestasi kerjanya”. Dengan demikian motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. motivasi sendiri berkaitan dengan sikap dan situasi kerja, artinya apabila dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif dan nyaman, maka prestasi kerja akan lebih meningkat.

Menurut penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dari dalam diri karyawan itu sendiri, artinya kesesuaian kemampuan, kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, apabila karyawan yang mempunyai potensi pengetahuan yang tinggi, kemampuan dan keterampilan yang tinggi di tempatkan di tempat strata bawah, maka akan merasa kurang puas karena merasa dirinya mampu untuk bekerja di strata kerja yang lebih tinggi. Sedangkan karyawan yang mempunyai pengetahuan yang rendah, kemampuan dan keterampilan yang biasa saja di tempatkan di tempat strata atas maka akan kebingungan dalam bekerja dan tidak maksimal. Dengan demikian Penempatan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

c. Pola Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja karyawan berfungsi sebagai informasi yang digunakan para manajer untuk mengarahkan karyawan. untuk menjamin keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja karyawan sebelumnya harus ditetapkan suatu standar dalam mengukur prestasi kerja karyawan.

Menurut Dharma (1991:44) prestasi kerja dapat diukur melalui :

- a. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas hasil kerja
Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan. Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

d. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan menurut Hasibuan (2002:87), “penilaian prestasi kerja karyawan adalah menilai hasil rasio kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Sedangkan menurut Hani Handoko (2014:135), “Prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses penilaian yang

dilakukan manajer perusahaan terhadap karyawan atas kerja nyata yang dilakukan karyawan tersebut agar mendapatkan *feedback* untuk memperbaiki keputusan personalia.

e. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2000:88), terdapat tujuan mengenai penilaian prestasi kerja yaitu :

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur karyawan sejauh mana dapat melaksanakan tugas dengan optimal dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan.
- d. Sebagai alat untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan meningkatkan *Performance* kerja yang baik.
- f. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan bakat bawahannya.
- g. Sebagai alat untuk melihat kelemahan dan kekurangan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program pelatihan selanjutnya.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan atau *job description*
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Dengan demikian, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang sistematis atau berkesinambungan, serta sebagai alat yang penting bagi perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan dalam periode waktu tertentu, kedepannya perusahaan dapat menjadikan dasar pertimbangan atau kebijakan dari penilaian prestasi kerja tersebut.

f. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014:135), kegiatan penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Manfaat penilaian dapat dirincikan sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan – Penyimpangan Proses Stafing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Mengantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

h. Kesalahan – Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi Kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian Prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

C. Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dalam suatu perusahaan tentunya memiliki karyawan yang mempunyai karakteristik dan potensi yang berbeda-beda. Hal ini membuat prestasi kerja karyawan juga tidak sama, ada yang diatas standar perusahaan bahkan ada pula yang dibawah standar. Karakteristik dan potensi karyawan yang dimaksud adalah suatu ciri khas yang ada pada diri karyawan baik dalam hal pengetahuan, keterampilan maupun keampuannya dalam menyelesaikan tugas. Apabila karyawan tersebut ditempatkan pada posisi tertentu kemudian bekerja namun tidak sesuai dengan kriteria-kriteria perusahaan, maka bisa dipastikan pekerjaan tidak akan selesai dengan hasil yang maksimal. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus senantiasa memantau, menilai dan mengevaluasi prestasi kerja karyawannya dari tahun ke tahun, agar kinerjanya selalu maksimal dan tidak salah dalam menempatkan karyawannya. Penilaian prestasi kerja karyawan sendiri juga dilakukan tidak dalam waktu yang singkat, oleh karena itu pimpinan perusahaan harus terus mengawasi penilaian yang dilakukan terhadap karyawan secara berkesinambungan.

Penempatan kerja berhubungan erat dengan kebijakan perusahaan terkait dengan prestasi kerja karyawan. Para karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk ditempatkan sesuai dengan kriteria-kriteria perusahaan. Kriteria-kriteria tersebut

dapat berupa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian kemampuan. Penempatan kerja sendiri mempunyai dampak bagi karyawan, apabila karyawan tersebut dinilai oleh pimpinan perusahaan mempunyai prestasi kerja tinggi maka berkesempatan untuk di promosikan, sedangkan karyawan dengan prestasi kerja rendah dapat diberikan kesempatan untuk memperbaiki prestasi kerjanya dengan jalan mutasi atau bisa juga dengan demosi. Apabila perusahaan sudah tepat dalam menempatkan kerja karyawannya sesuai kriteria-kriteria tersebut maka kinerja karyawan akan optimal dan tentunya juga berpengaruh baik untuk prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan penempatan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan dan karyawan itu sendiri karena dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan bekerja lebih efektif serta efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat Komaruddin yang dikutip oleh Suwatno (2001:24) bahwa: "Penempatan pekerjaan karyawan pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap karyawan, mereka dapat bertugas dengan efisien, dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas".

Hal tersebut sesuai dengan Siagian (2003:228), bahwa "jika penempatan sudah baik sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai akan memuaskan. Sebaliknya jika penempatan kerja kurang baik, tidak mustahil prestasi pegawai akan kurang seperti yang diharapkan bukan karena kekurangmampuan pegawai yang bersangkutan saja".

Hasibuan (2002:64), juga menyatakan bahwa “Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreatifitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Sehingga dengan demikian dapat diketahui penempatan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan”.

D. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

1. Kerangka Konseptual

Pada penelitian kali ini peneliti menyusun kerangka konseptual untuk memudahkan penelitian. Konsep yang digunakan peneliti meliputi penempatan kerja dan prestasi kerja. Untuk memperjelas kerangka konseptual yang peneliti susun maka dapat di lihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

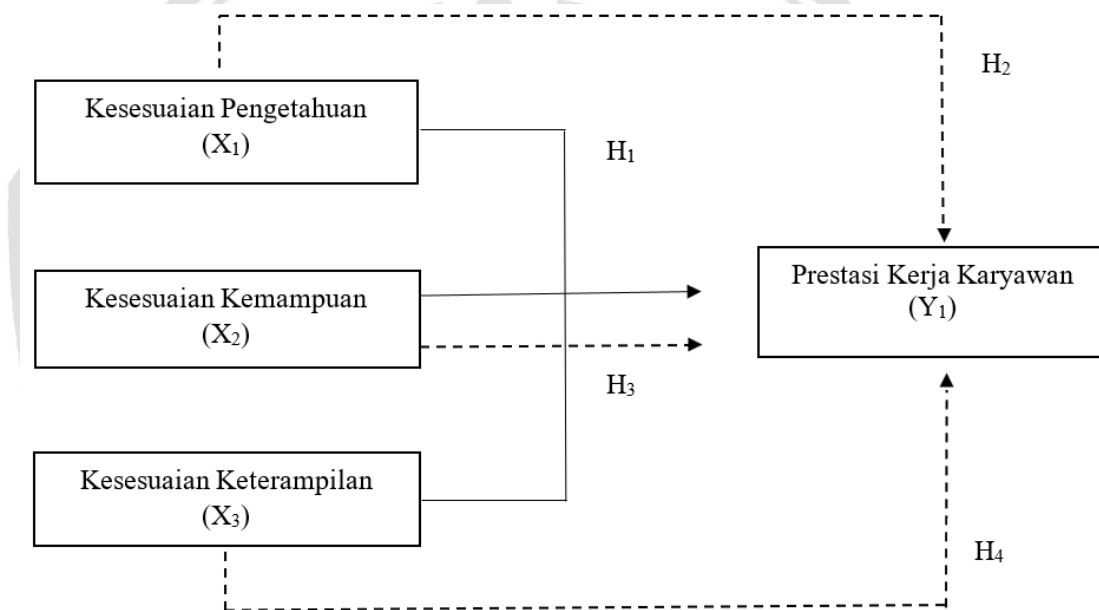
Sumber: Data Diolah, 2018

2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

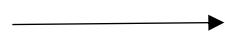
Peneliti telah menetapkan rumusan masalah tentang penelitian ini pada BAB I. Berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan tersebut maka peneliti memberikan model hipotesis. Tujuan dari adanya model hipotesis ini adalah untuk memudahkan dan memahami alur hipotesis penelitian. Model hipotesis ini dapat dilihat pada Gambar 2.2



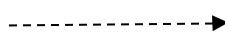
Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber: Data Diolah, 2018

Keterangan :



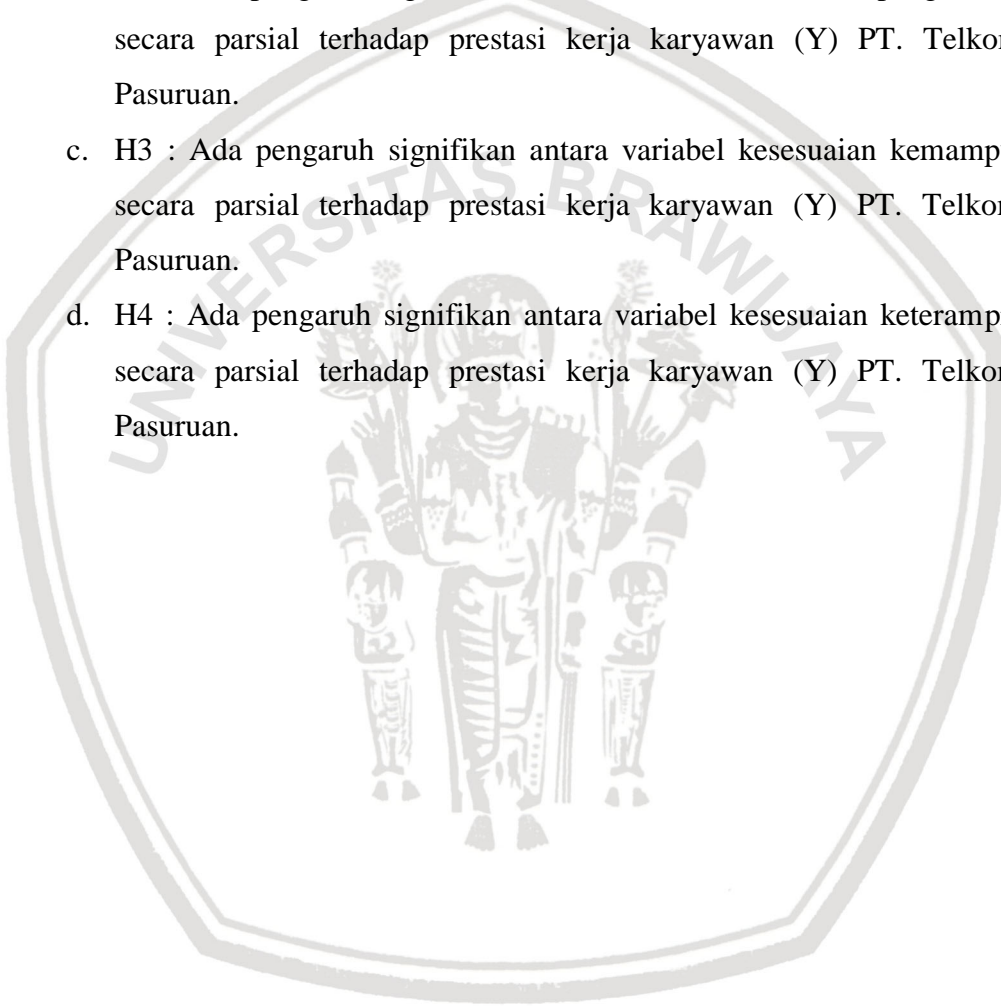
Pengaruh Secara Simultan



Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kesesuaian pengetahuan (X1), Kesesuaian Keterampilan (X2), dan kesesuaian keterampilan (X3) secara simultan variabel prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan.
- b. H2 : Ada pengaruh signifikan antara variabel kesesuaian pengetahuan (X1), secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan.
- c. H3 : Ada pengaruh signifikan antara variabel kesesuaian kemampuan (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan.
- d. H4 : Ada pengaruh signifikan antara variabel kesesuaian keterampilan (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Pasuruan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan metode kuantitatif. Menurut (Singarimbun dan Effendi, 1989:5) “Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa”. Melalui *explanatory research*, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta seberapa besar arah hubungan yang terjadi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena menurut (Sugiyono, 2016:7) “Data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Penelitian ini menguji hubungan kasual antara variabel bebas yaitu Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan, serta prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Alasan utama penelitian ini berjenis *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Telkom Akses Pasuruan Jalan Panglima Sudirman No 59 Kec. Purworejo Kota Pasuruan. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena peneliti melihat adanya kecocokan judul dengan masalah atau hal-hal yang berkaitan dengan karyawan perusahaan dan sampel di lokasi ini untuk memenuhi variabel penelitian. Selain itu PT. Telkom Akses Pasuruan menurut peneliti merupakan perusahaan besar serta cocok untuk dilakukan penelitian.

C. Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:38) “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Darmawan (2013: 109) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Sementara itu Creswell (2016:69) memberikan pernyataan bahwa “Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi.”

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terkait. Variabel independen diberi notasi “X”. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kesesuaian pengetahuan (X_1), kesesuaian keterampilan (X_2), Kesesuaian Keterampilan (X_3).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel independen diberi notasi “Y”. Variabel dependen dalam penelitian ini Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah usaha peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi variabel *unobserved*, sehingga variabel *unobserved* tersebut dapat diukur secara kuantitatif (Zulganef, 2013:47).

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dielaskan sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Pada penelitian ini memiliki 3 variabel bebas yakni Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), Kesesuaian Keterampilan (X_3) , yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian Pengetahuan (X_1), adalah keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dipahami oleh seseorang dengan

tugas, peranan maupun fungsi pekerjaan yang sedang dilakukan. Variabel kesesuaian pengetahuan memiliki indikator yang diambil dari Robbins dan Judge (2008) yaitu :

a) Pendidikan

Pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal dan non formal

b) Tugas

Pengetahuan tentang peraturan dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

- 2) Kesesuaian Kemampuan (X2), adalah hal-hal yang menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawannya. Variabel kesesuaian kemampuan memiliki indikator yang diambil dari Robbins dan Judge (2008:57) yaitu :

a) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah).

b) Kemampuan Fisik

Kemampuan melakukan pekerjaan yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

- 3) Kesesuaian Keterampilan (X3), adalah derajat kemampuan yang bersifat fisik yang dilakukan dengan tangan atau lisan seseorang. Variabel kesesuaian keterampilan memiliki indikator yang diambil dari Robbins (1991:535) yaitu :

a) Keterampilan Teknis

Merupakan kemampuan menerapkan pengetahuan khusus atau spesialisasi

b) Keterampilan Berhubungan

Merupakan kemampuan berkerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok.

c) Keterampilan Konseptual

Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit.

b. Variabel Terikat

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Karyawan. suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan. Adapun variabel terikat prestasi kerja (Y) dapat diukur menggunakan indikator menurut Dharma (1991:44) sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2) Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang dihasilkan.

Pengukuran ini berkaitan dengan bentuk keluaran dan mencerminkan seberapa baik penyelesaiannya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ini menentukan ketepatan waktu dalam kegiatan.

Selanjutnya konsep, variabel, indikator dan item ditunjukkan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Penempatan Kerja	Kesesuaian Pengetahuan (X1)	1.Pendidikan	1. penempatan dengan latar belakang pendidikan. 2. Kesesuaian bekal pendidikan formal 3. Kesesuaian bekal pendidikan non formal.
		2.Tugas	1. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. 2. Mudah mengerti dalam melaksanakan tugas.
	Kesesuaian Kemampuan (X2)	1.Kemampuan Intelektual	1. Pemahaman Karyawan mengenai konsep pekerjaan 2. Mampu memecahkan masalah apabila terjadi kesulitan dalam bekerja
		2. Kemampuan Fisik	1. Kesiediaan lembur 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten sesuai standar. 3. Kekuatan dan Stamina dalam menyelesaikan tugas
	Kesesuaian Keterampilan (X3)	1.Keterampilan Teknis	1. Dapat menerapkan teknik yang dikuasai.

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			2. Dapat menggunakan peralatan yang tersedia 3. Penempatan suatu jabatan sesuai dengan pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti 4. Penempatan suatu jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
		2.Keterampilan Berhubungan	1. Mampu membangun komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja. 2. Mampu menerima saran dari karyawan lain 3. Dapat bekerja sama dengan karyawan lain
		3.Keterampilan Konseptual	1. Selalu menganalisis tugas yang diberikan. 2. Dapat memahami faktor-faktor lain seperti politik, sosial dan ekonomi dalam melaksanakan tugas.
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1.Kuantitas	1. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan. 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar kuantitatif perusahaan.
		2.Kualitas	1. Ketelitian dalam setiap mengerjakan tugas 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan mutu yang baik.
		3. Ketepatan Waktu	1. Selalu hadir tepat waktu. 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu.

(Sumber: Data Primer Diolah:2018)

3. Skala Pengukuran

Sugiyono (2016:92) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.”

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Sugiyono (2016: 93) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Uraian mengenai contoh jawaban dan skor yang di dapatkan dengan menggunakan Skala Likert dapat di lihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R/N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:80). Sedangkan

menurut Darmawan (2013: 137) “Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas.” Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan yang berjumlah 150.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2016: 81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportional stratified random sampling. Alasan menggunakan Proportional stratified random sampling karena karyawan di Telkom Akses Pasuruan terdiri dari beberapa divisi selain itu supaya acak dan merata. Seluruh karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan berjumlah 150 orang.

Perhitungan Rumus Slovin : $n = N / (1 + (N \times e^2))$

$$N = 150 \quad e = 0,05$$

$$\text{Sehingga : } n = 150 / (1 + (150 \times 0,05^2))$$

$$n = 150 / (1 + (150 \times 0,0025))$$

$$n = 150 / (1 + 0,375)$$

$$n = 150 / 1,375$$

$$n = 109$$

Perhitungan Proportional stratified random sampling :

Divisi Assurance	: 36 orang	; $36 / 150 \times 109 = 26,16 \approx 26$ orang
Divisi Provisioning	: 45 orang	; $45 / 150 \times 109 = 32,7 \approx 33$ orang
Divisi Maintenance	: 25 orang	; $25 / 150 \times 109 = 18,167 \approx 18$ orang
Divisi SDI & Deployment	: 28 orang	; $28 / 150 \times 109 = 20,34 \approx 20$ orang
Divisi Shared Service	: 16 orang	; $16 / 150 \times 109 = 11,62 \approx 12$ orang

E. Sumber Data

Menurut Sarwono (2006:123) menyatakan bahwa koleksi data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang penting, karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung sampai peneliti menemukan jawaban dari perumusan masalah yang telah ditetapkan. Terdapat dua koleksi data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sarwono (2006:129) berpendapat bahwa data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk *file*. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam intiliah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek

penelitian atau orang yang kita jadikan sarana mendapatkan informasi atau data. Data primer dalam penelitian ini dapat diperoleh dari penyebaran kuisioner mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja di PT Telkom Akses Pasuruan.

2. Data Sekunder

Menurut Sarwono (2006:17) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang bukan diperoleh dari responden melainkan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan yang biasa digunakan oleh para peneliti yang menganut paham pendekatan kualitatif. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, arsip perusahaan atau dokumen perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai macam data yang berkaitan dengan penelitian ini yang didapatkan melalui *database* PT Telkom Akses Pasuruan

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Nasution (2012:128) menjelaskan bahwa kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Respon ditentukan berdasarkan teknik sampling. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT

Telkom Akses Pasuruan. sebanyak 109 orang sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan.

2. Dokumentasi

Data dokumentasi merupakan teknik pengumpulan yang didapatkan melalui dokumen-dokumen yang sudah tersedia di tempat penelitian. Metode ini dilakukan dengan melakukan pencatatan ulang data-data yang dibutuhkan oleh peneliti untuk membantu proses penelitian seperti: data jumlah karyawan, struktur organisasi, aktivitas organisasi, dan data lainnya.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas di perlukan peneliti untuk kenguji item-item yang ada pada variabel penelitian supaya menghasilkan kesimpulan yang akurat. Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan *software* statistika yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* 24.

1. Uji Validitas

Menurut Umar (2014: 166) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Sugiyono (2016: 121), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk uji validitas penulis menggunakan jenis validitas konstruk (*construct validity*).

Ancok (2012:125) menyebutkan bahwa “Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur”. Arikunto (2013: 168) “Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.” Selain itu, Arikunto (2013:169) memaparkan langkah-langkah dalam uji validitas antara lain:

- a. Langkah pertama, mendefinisikan secara operasional konsep/ konstruk yang akan diukur.
- b. Langkah kedua melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- d. Langkah keempat, menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
 n = banyaknya sampel
 X = variabel bebas
 Y = variabel terikat

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2014: 168), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Ancok (2012:141) menyatakan bahwa “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Morissan (2012:99) menjelaskan bahwa “Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut

reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama”. Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik.” Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

3. Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Penulis melakukan uji validitas kepada 109 responden sebagai langkah pengujian awal sebelum seluruh kuesioner dibagikan kepada total responden. r_{tabel} yang digunakan dalam pengujian ini ialah 0,188 yang didapat dari banyaknya responden yang berjumlah 100 responden dengan tingkat signifikansi 5%. Variabel independen (X) terdiri atas 5 butir pernyataan untuk variabel Kesesuaian Pengetahuan, 5 butir pernyataan untuk variabel Kesesuaian Kemampuan, dan 8 butir untuk variable Kesesuaian Keterampilan. Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan, dan Kesesuaian Keterampilan terhadap 109 responden.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Independen (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kesesuaian Pengetahuan	X1.1.1	0.751	0,188	Valid
	X1.1.2	0.773		Valid
	X1.1.3	0.712		Valid
	X1.2.1	0.651		Valid
	X1.2.2	0.513		Valid
Kesesuaian Kemampuan	X2.1.1	0.734	0,188	Valid
	X2.1.2	0.627		Valid
	X2.2.1	0.777		Valid
	X2.2.2	0.685		Valid
	X2.2.3	0.568		Valid
Kesesuaian Keterampilan	X3.1.1	0.713	0,188	Valid
	X3.1.2	0.701		Valid
	X3.1.3	0.656		Valid
	X3.2.1	0.582		Valid
	X3.2.2	0.447		Valid
	X3.2.3	0.611		Valid
	X3.3.1	0.498		Valid
	X3.3.2	0.712		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan *Output* SPSS 24

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas diketahui bahwa dari 5 butir pernyataan untuk variabel Kesesuaian Pengetahuan, 5 butir pernyataan untuk variable Kesesuaian Kemampuan, dan 8 butir pernyataan untuk variabel Kesesuaian Keterampilan tersebut dikatakan valid karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} .

Variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) terdiri atas 6 butir pernyataan dan dari 6 butir pernyataan tersebut dikatakan valid karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Tabel 3.4 menunjukkan hasil uji validitas dari variabel dependen prestasi kerja karyawan terhadap 109 responden.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Dependen (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan	Y.1	0.698	0,188	Valid
	Y.2	0.701		Valid
	Y.3	0.655		Valid
	Y.4	0.744		Valid
	Y.5	0.737		Valid
	Y.6	0.776		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan *Output* SPSS 24

Tabel 3.5 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sebagai langkah pengujian awal kepada 109 responden.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>	Keterangan
Kesesuaian Pengetahuan	0,711	5	<i>Reliable</i>
Kesesuaian Kemampuan	0,694	5	<i>Reliable</i>
Kesesuaian Keterampilan	0,768	8	<i>Reliable</i>
Prestasi Kerja Karyawan	0,813	6	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Pengolahan *Output* SPSS 24

Berdasarkan Tabel 3.5, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kesesuaian Pengetahuan sebesar 0,711, variable Kesesuaian Kemampuan sebesar 0,694, variable Kesesuaian Keterampilan sebesar 0,768, dan variabel Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,813. Maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang diperoleh dari 109 responden adalah *reliable* karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada 0,60.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:147).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil (Sugiyono, 2016:147).

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:147), dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Ada 3 pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak. Cara untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, biasanya melihat pada bentuk histogram residual yang bentuknya seperti lonceng atau tidak. Untuk menguji normalitas

data, dapat menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov, di mana data dikatakan normal apabila nilai $\text{Sig} > 0,05$. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:138).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik, jika hasil penghitungan nilai $\text{VIF} < 10$, dan bila menghasilkan nilai $\text{VIF} > 10$ maka telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi. (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:141-142).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual harus bersifat homoskedastisitas, yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:138-139). Menurut Ghozali (2016:134), cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275), analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunnya). Jadi analisis regresi linier ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber: Sugiyono (2016:276)

I. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (uji Fisher)

Uji statistik F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama), bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier (*linier relation*) antara variabel indepen atau variabel bebas dengan variabel dependen atau

variabel terikat. Uji simultan (Uji F) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K (1 - R^2)}$$

Sumber: (Lupiyoadi and Ikhsan, 2015:167)

Keterangan:

- n = Jumlah subjek populasi
 K = Jumlah variabel independen
 R = Koefisien korelasi ganda

Selain itu juga dapat menggunakan rumus.

$$F_0 = \frac{R^2 \frac{(\sum y^2)}{k}}{\frac{(1 - R^2) (\sum y^2)}{n - k - 1}}$$

Sumber: (Lupiyoadi and Ikhsan, 2015:167)

Keterangan:

- n = Jumlah subjek populasi
 K = Jumlah variabel independen
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variable Y

Dalam penelitian ini uji F menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Signifikasi $F_{hitung} > 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

- b) Signifikasi $F_{hitung} < 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

2. Uji T (uji - student)

Uji t-parsial digunakan untuk menguji atau mengetahui apakah sebuah variabel bebas benar-benar memberikan pengaruh atau kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji t-parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

Sumber: (Lupiyoadi and Ikhsan, 2015:168)

Keterangan:

- b_i = Nilai koefisien regresi
 B_i = Mewakili B tentu sesuai hipotesisnya
 S_{b_i} = Simpangan baku koefisien regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan besarnya taraf signifikansi (α) t_{hitung} pada penelitian ini dengan $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini uji signifikansi parsial (uji-t) menggunakan SPSS versi 24.0 *for windows* dengan ketentuan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- a) Signifikan $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
- b) Signifikan $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah dan Profil PT TELKOM AKSES

PT. Telkom Akses (Telkom Akses) didirikan pada tanggal 12 Desember 2012, berdasarkan akta notaris Siti Safarijah, S.H. No 20 tertanggal 26 November 2012, yang telah disetujui oleh Menkumham berdasarkan Surat No. AHU-60691.AH.01.01 tahun 2012 tanggal 28 November 2012. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya 99,99% dimiliki oleh Telkom. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan.

Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi Internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing di tingkat dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan *backbone* berbasis serat optik maupun *internet protocol* (IP) dengan menggelar 30 *node terra router* dan sekitar 75.000 km kabel serat optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia *Digital Network* 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan Telkom Akses. Kehadiran Telkom Akses diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses *broadband*, layanan lain yang

diberikan oleh Telkom Akses adalah *network terminal equipment (NTE)*, serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (*O&M, operation & maintenance*) jaringan akses *broadband*.

PT Telkom Akses menggunakan sistem penempatan kerja sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Artinya PT Telkom Akses menempatkan para karyawannya sesuai dengan kekosongan atau kekurangan pada tempat kerja. Sebagai contoh apabila terdapat kekosongan atau kekurangan tempat kerja pada PT Telkom Akses Lumajang, maka PT Telkom Akses Pasuruan dapat mentransfer karyawannya sesuai tempat kerja yang di butuhkan. Sistem penempatan kerja yang dilakukan perusahaan sesuai kebutuhan juga berlaku untuk karyawan baru, jadi dalam perekrutan karyawan baru sudah dicantumkan bagian – bagian tertentu yang dibutuhkan. Sistem penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan juga berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. PT Telkom Akses mentransfer karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan agar prestasi kerja karyawan dapat berjalan secara optimal. Perusahaan akan selalu memantau prestasi kerja karyawannya, apabila terdapat karyawan yang prestasi kerjanya dibawah rata-rata standar perusahaan, maka karyawan tersebut akan terus diberi pelatihan, sedangkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja diatas rata-rata standar perusahaan, maka akan diberikan reward atau penghargaan oleh PT Telkom Akses Pasuruan guna lebih menambah motivasi para karyawannya.

2. Visi & Misi Telkom Akses

a. Visi PT. Telkom Akses

Becoming World Class Acces Network Services.

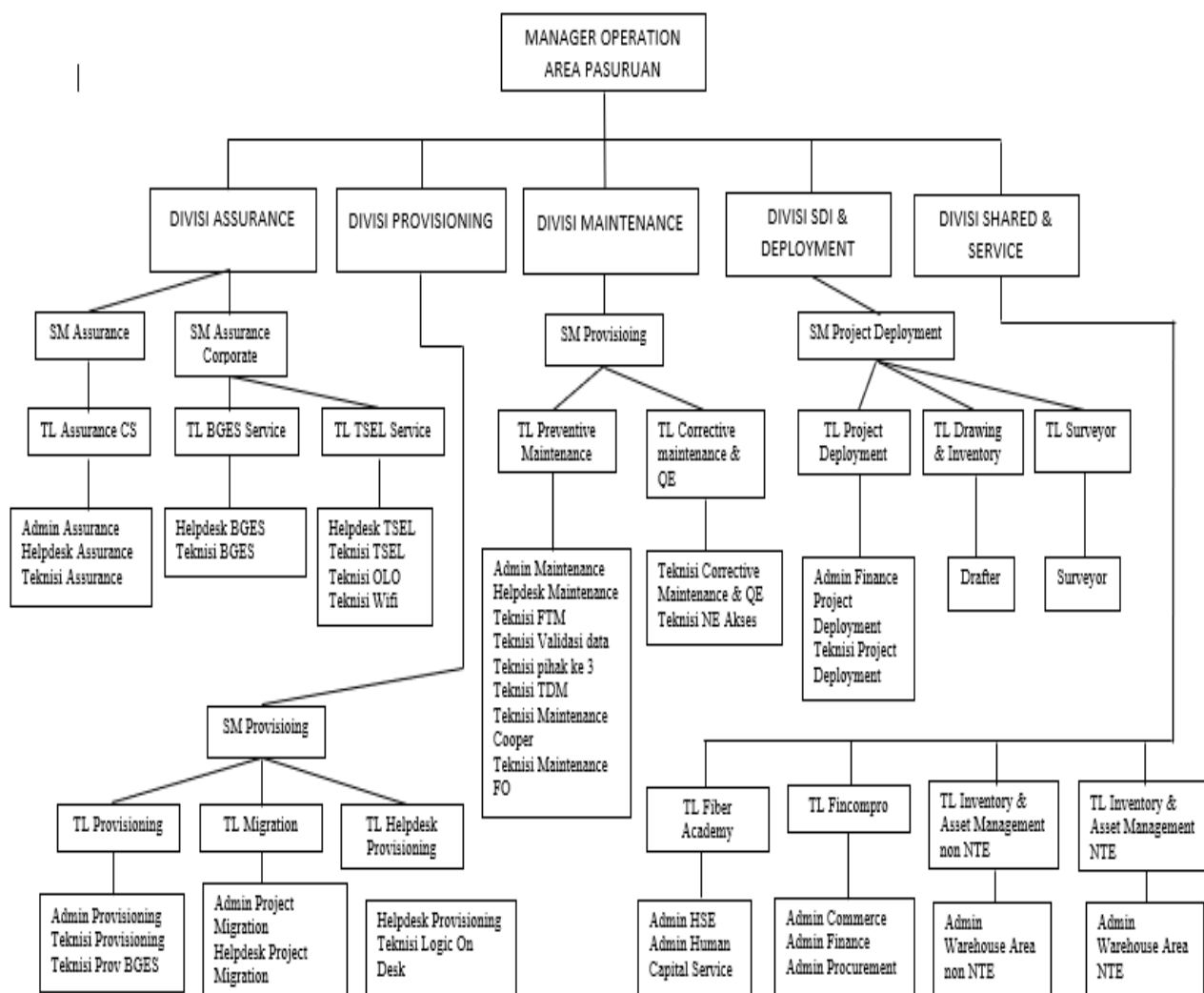
b. Misi PT. Telkom Akses

Providing Excellent And Efficient Access Network Deployment And Managed Service To Deliver Best Value For Stakeholders.

3. Struktur Organisasi.

Pencapaian visi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Untuk mencapai visi, maka perusahaan akan menjalankan beberapa misi yang mana dalam pelaksanaannya didukung oleh *job description* masing-masing karyawan yang direalisasikan dengan struktur organisasi.

Berikut tersedia struktur organisasi PT.Telkom Akses Area Pasuruan:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada PT Telkom Akses Pasuruan

Sumber : PT Telkom Akses Pasuruan, 2018

Berikut deskripsi jabatan Struktur Organisasi PT. TELKOM AKSES 2018:

a. Mrg Operation Area Pasuruan

- 1) Koordinator umum tugas-tugas manajemen PT Telkom Akses area Pasuruan
- 2) Bertanggungjawab penuh dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Menyusun, mereview dan mengembangkan prosedur di lingkup tugasnya.
- 4) Memastikan terlaksananya kebijakan operasi perusahaan secara konsisten.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan perizinan, kontrak, serta pemeliharaan dokumen hukum di perusahaan.

DIVISI ASSURANCE

a. *Site Manager Assurance Consumer Services*

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan pasang baru & gangguan
- 2) Koordinator umum tugas-tugas yang berkaitan dengan divisi *assurance*

b. *Team Leader Assurance Consumer Services*

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi *assurance consumer services*

c. *Team Leader Assurance*

- 1) Bertanggung jawab penuh terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi *assurance*.

d. Admin Assurance

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi Assuranse
- 2) Merekap data data assurance
- 3) Melakukan rekonsiliasi pekerjaan

e. Helpdesk Assurance

- 1) Bertugas *Monitoring Proggres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi assurance

f. Teknisi Assurance

- 1) Melakukan proses pasang baru & gangguan kepada pelanggan

g. Site Manager Assurance Corporate

- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan pasang baru & gangguan khusus pelanggan *Corporate*
- 2) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas bawahannya
- 3) Koordinator umum tugas-tugas yang berkaitan dengan divisi *assurance corporate*

h. Team Leader BGES Services

- 1) Melakukan pelayanan pasang baru & gangguan khusus pelanggan *Corporate*
- 2) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas teknisi BGES *services*

i. Helpdesk BGES

- 1) Bertugas *Monitoring Proggres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi BGES

j. Teknisi BGES Services

- 1) Melakukan proses pasang baru & gangguan kepada pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti pemerintahan, perkantoran , sekolah dan lainnya

k. Team Leader TSEL Services

- 1) Mengawal dan bertanggung jawab atas segala aktivitas teknisi TSEL

l. Helpdesk TSEL

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order ke teknisi TSEL

m. Teknisi Tsel

- 1) Melakukan pengamanan jaringan disisi tower telkomsel

n. Teknisi OLO

- 1) Melakukan perawatan pemasangan pengamanan jaringan disisi tower telkomsel yg disewakan ke provider lain

o. Teknisi Wifi

- 1) Perawatan , pemasangan didaerah Wifi corner

DIVISI PROVISIONING**a. Site Manager Provisioning**

- 1) Mengawal tercapainya target instalasi harian mingguan bulanan
- 2) Bertanggung jawab atas kualitas instalasi

b. Team Leader Provisioning Consumer

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan teknisi provisioning

c. Admin Provisioning

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi *Provisioning*
- 2) Merekap data - data *provisioning*

d. Teknisi Provisioning

- 1) Pasang baru dilokasi pelanggan
- 2) Melakukan instalasi indihome dilokasi

e. Teknisi Provisioning BGES

- 1) Pasang baru dilokasi pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti perkantoran, pemerintahan , sekolahan dan lainnya.
- 2) Melakukan instalasi indihome dilokasi pelanggan dalam ruang lingkup besar seperti perkantoran, pemerintahan , sekolahan dan lainnya

f. Team Leader Project Migration

- 1) Koordinator tugas-tugas *Manager Project Migrasi*

g. Admin Project Migration

- 1) Mengawal order migrasi, teknologi tembaga pindah ke optik (pembaharuan)

h. Helpdesk Project Migration

- 1) Bertugas *Monitoring Proggres project Migration*

i. Team Leader Helpdesk Provisioning

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses pekerjaan yang dilakukan *helpdesk provisioning*

j. Helpdesk Provisioning

- 1) Bertugas *Monitoring Progres*
- 2) Mengirim dan menutup order teknisi

k. Teknisi Logic on Desk

- 1) Setting modem di area kantor

DIVISI MAINTENANCE**a. Site Manager Maintenance**

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang dilakukan bawahan *Preventive Maintenance & Corrective Maintenance*

b. Admin Maintenance

- 1) Collect data yang dikerjakan oleh Teknisi *Maintenance*
- 2) Merekap data - data *Maintenance*

c. Team Leader Preventive Maintenance

- 1) Bertugas memvalidasi data
- 2) Perawatan perangkat aktif

d. Helpdesk Maintenance FO

- 1) Bertugas *Monitoring Progres maintenance FO*
- 2) Mengirim dan menutup order teknisi maintenance FO

e. Teknisi FTM

- 1) Pemeliharaan 6R FTM & OLT
- 2) OM FTM & OLT untuk Support Provisioning, Assurance, Migration & Deployment

f. Teknisi Validasi Data

- 1) Validasi Data (ODC, ODP, dan Dropcore) On Site
- 2) Update layout/cardex di ODC/ODP
- 3) Update pelabelan port/core dalam ODC dan ODP
- 4) Update tagging pada ODC & ODP

g. Teknisi TDM

- 1) Pemasangan perawatan perangkat voice atau telfon

h. Teknisi Maintenance Cooper

- 1) Perawatan jaringan yg masih tembaga

i. Teknisi Maintenance FO

- 1) Pemeliharaan di ODC, ODP, dan Dropcore
- 2) Pengukuran Redaman Jaringan
- 3) Perbaikan Underspec Fiber
- 4) Rasio Core atau Port Underspec
- 5) Pengamanan Dropcore

j. Team Leader Corrective Maintenance & QE

- 1) Bertugas dan Bertanggung jawab mengenai pembenahan jaringan
- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap segala aktivitas teknisi Corrective Maintenance
- 3) Koordinasi tugas teknisi Corrective Maintenance

k. Teknisi Corrective Maintenance & QE

- 1) Melakukan proses Bertugas dan Bertanggung jawab mengenai pembenahan jaringan

l. Teknisi NE Akses

- 1) Pemasangan, perawatan perangkat box di area jalan raya atau Rumah Kabel

DIVISI SDI & DEPLOYMENT**a. Site Manager Project Deployment**

- 1) Bertanggung jawab atas pengelolaan project pembangunan jaringan
- 2) Rekonsiliasi Mitra

b. Team Leader Project Deployment

- 1) Bertanggung jawab atas pembangunan jaringan baru
- 2) Bertanggung jawab terhadap Teknisi Project Deployment dan segala aktivitasnya
- 3) Koordinasi tugas-tugas kepada Teknisi Project Deployment

c. Admin Finance Project Deployment

- 1) Merekap data tentang pembayaran customer dan juga mitra

d. Admin Project Deployment

- 1) Merekap , mendata jumlah penyelesaian order pekerjaan deployment yang diberikan kepada teknisi

e. Teknisi Project Deployment

- 1) Melakukan proses pembangunan jaringan baru
- 2) Order Deplyoment Completion
- 3) Uji terima Completion

f. Team Leader Drawing & Inventory

- 1) Bertanggung jawab desain plan jaringan baru
- 2) Data – data *Inventory* jaringan

g. Drafter

- 1) As Plan Drawing Completion
- 2) As Plan Built Completion

h. Team Leader Surveyor

- 1) Bertanggung jawab terhadap *Surveyor*
- 2) Koordinasi tugas-tugas Surveyor
- 3) Survey Order Completion Ratio

i. Surveyor

- 1) Melakukan *Survey* tempat pemasangan baru
- 2) Survey New Design Completion
- 3) Survey Provisioning Completion
- 4) Survey Exist Validation Completion

DIVISI SHARED SERVICES

a. Team Leader Fiber Academy

- 1) Pengembangan dan pelatihan karyawan
- 2) Pengembangan brevetisasi karyawan
- 3) *Internal Learning Academy*

b. Team Leader FinComPro

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang dilakukan *Finance, Procurement & Commerce*

c. Admin Human Capital Services

- 1) Mengkoordinasikan semua kegiatan manajemen sumberdaya manusia
- 2) Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut dan menyeleksi calon tenaga kerja baru
- 3) Melakukan pemutusan hak kerja

d. Admin HSE

- 1) Pengelolaan Alat Pelindung Diri
- 2) Bertanggung jawab atas keamanan Gedung
- 3) Bertanggung jawab atas kenyamanan lingkungan

e. Admin Commerce

- 1) Melakukan proses penagihan pembayaran dari *stakeholder*
- 2) Melakukan Proses verifikasi berkas tagihan mitra

f. Admin Finance & Blico

- 1) Melakukan proses pembayaran ke mitra
- 2) Pengelolaan keuangan Impressfun (uang operasional)

g. Admin Procurement & Partnership

- 1) Assesment Mitra
- 2) Pengadaan proyek material dan jasa

h. Team Leader Inventory & Aset Management non NTE

- 1) Bertanggung jawab atas bagian gudang warehouse non network terminal equipment

i. Admin Warehouse Area non NTE

- 1) Pengelolaan warehouse area non NTE

j. Team Leader Inventory & Aset Management NTE

- 1) Bertanggung jawab atas bagian gudang warehouse network terminal equipment

k. Admin Warehouse Area NTE

- 1) Pengelolaan warehouse area NTE

l. Admin Warehouse SO NTE

- 1) Pengelolaan warehouse area NTE lingkup kecil

4. Logo PT.TELKOM AKSES



Gambar 4.2 Logo PT.TELKOM AKSES.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 109 orang responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Telkom Akses Pasuruan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel

4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	90	82,6%
2	Perempuan	19	17,4%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 didapatkan responden sebanyak 90 orang (82,6%) yang memiliki jenis kelamin laki-laki. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin

perempuan berjumlah 19 orang (17,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih mayoritas dalam penelitian ini.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	17 – 25 tahun	72	66,00%
2	26 – 35 tahun	37	34,00%
3	36 – 45 tahun	0	0,00%
4	lebih dari 45 tahun	0	0,00%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui dari 109 orang responden mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berusia 17 – 25 tahun sebanyak 72 orang (66,00%). Sebanyak 37 orang (34,00%) berusia di 26 – 35 tahun.).

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	84	77,00%
2	Diploma	5	4,6%
3	Sarjana	19	17,4%
4	Magister	1	1,00%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah., 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui dari 109 orang responden mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 84 orang (77,00%). Sebanyak 5 orang (4,6%) memiliki latar belakang pendidikan diploma. Selanjutnya, responden yang memiliki latar belakang sarjana sebanyak 19 orang (17,4%), dan sisanya yang memiliki latar belakang pendidikan magister sebanyak 1 orang (1,00%).

4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 tahun	2	1,8%
2	>1 tahun	17	15,6%
3	>2 tahun	23	21,2%
4	>3 tahun	40	36,7%
5	>4 tahun	25	22,9%
6	>5 tahun	2	1,8%
Total		109	100,0

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 didapatkan responden sebanyak 2 orang (1,8%) yang memiliki masa kerja < 1 tahun, 17 orang responden >1 tahun masa kerja (15,6%), 23 orang responden > 2 tahun masa kerja (21,2%), 40 orang responden >3 tahun masa kerja (36,7%) , 25 orang responden >4 tahun (22,9%) dan 2 orang responden > 5 tahun (1,8%).

C. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi distribusi *item* pertanyaan ini digunakan agar dapat mengetahui variasi jawaban responden terhadap *item* pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Untuk menggambarkan variasi jawaban *item* pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat dilakukan dengan melihat nilai rata-rata. Menurut Sanusi (2014:117), untuk mengetahui mayoritas jawaban dapat diketahui dengan melihat rumus *Sturges* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Besarnya Interval} &= (\text{Observasi terbesar} - \text{observasi terkecil}) / \text{Banyaknya kelas} \\ \text{Besarnya Interval} &= (5 - 1) / 5 \\ &= (0,8)\end{aligned}$$

Setelah diketahui besarnya interval maka dapat disimpulkan beberapa pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Nilai Mean

No.	Interval	Klasifikasi
1	$1,00 < \text{Nilai Mean} < 1,80$	Sangat rendah
2	$1,80 < \text{Nilai Mean} < 2,60$	Rendah
3	$2,60 < \text{Nilai Mean} < 3,40$	Sedang
4	$3,40 < \text{Nilai Mean} < 4,20$	Baik
5	$4,20 < \text{Nilai Mean} < 5,00$	Sangat baik

Sumber: Sanusi (2014:117)

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Distribusi frekuensi Kesesuaian Pengetahuan yang terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu: Pendidikan ($X_{1.1}$) dan tugas ($X_{1.2}$). Hasil jawaban responden untuk masing-masing *item* dari variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (RG)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	n	%	
$X_{1.1.1}$	41	37.61	60	55.05	6	5.50	2	1.83	0	0.00	109	100	4.28
$X_{1.1.2}$	41	37.61	63	57.80	5	4.59	0	0.00	0	0.00	109	100	4.33
$X_{1.1.3}$	38	34.86	62	56.88	7	6.42	2	1.83	0	0.00	109	100	4.25
Rata-Rata Indikator $X_{1.1}$													4,28
$X_{1.2.1}$	54	49.54	53	48.62	2	1.83	0	0.00	0	0.00	109	100	4.48
$X_{1.2.2}$	39	35.78	67	61.47	2	1.83	1	0.92	0	0.00	109	100	4.32
Rata-Rata Indikator $X_{1.2}$													4,40
Grand Mean													4.33

Keterangan:

- X_{1.1.1} : Penempatan kerja (bidang kerja) dengan latar belakang pendidikan sudah tepat
- X_{1.1.2} : Kesesuaian antara pendidikan formal yang didapat dengan pekerjaan yang dibebankan dapat membuat lebih nyaman dalam bekerja
- X_{1.1.3} : Pendidikan non formal (Diklat) yang diikuti sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab
- X_{1.2.1} : kesesuaian antara wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan
- X_{1.2.2} : mudah mengerti apabila diberikan tugas oleh perusahaan.

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan frekuensi hasil pernyataan dari responden tentang variabel Kesesuaian Pengetahuan yang terdiri dari tiga *item* di indikator pertama dan dua *item* di indikator pertama. Indikator pertama Pendidikan (X_{1.1}) yang terdiri dari tiga *item*. *Item* pertama adalah “Penempatan kerja (bidang kerja) dengan latar belakang pendidikan sudah tepat” (X_{1.1.1}). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju sebanyak 41 orang responden (37,6%), respon setuju sebanyak 60 orang responden (55,1%), respon ragu-ragu sebanyak 6 orang responden (5,5%), respon tidak setuju sebanyak 2 orang responden (1,8%) dan tidak ditemukan respon jawaban sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) dari *item* pernyataan ini sebesar 4,28 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa penempatan kerja (bidang kerja) dengan latar belakang pendidikan sudah tepat. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 60 orang responden (55,1%).

Item kedua dari indikator Pendidikan (X_{1.1}) yaitu “Kesesuaian antara pendidikan formal yang didapat dengan pekerjaan yang dibebankan dapat membuat lebih nyaman dalam bekerja” (X_{1.1.2}). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju

oleh 41 orang responden (37,6%), respon setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%), respon ragu-ragu sebanyak 5 orang responden (4,6%) dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,33 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa kesesuaian antara pendidikan formal yang didapat dengan pekerjaan yang dibebankan dapat membuat lebih nyaman dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%).

Item ketiga dari indikator Pendidikan ($X_{1.1}$) yaitu “Pendidikan non formal (Diklat) yang diikuti sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab” ($X_{1.1.3}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju oleh 38 orang responden (34,9%), respon setuju sebanyak 62 orang responden (56,9%), respon ragu-ragu sebanyak 7 orang responden (6,4), respon tidak setuju sebanyak 2 orang responden (1,8%) dan tidak ditemukan respon jawaban sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,25 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa kesesuaian antara pendidikan formal yang didapat dengan pekerjaan yang dibebankan dapat membuat lebih nyaman dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%).

Pernyataan selanjutnya indikator Tugas ($X_{1.2}$) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama yaitu “kesesuaian antara wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan” ($X_{1.2.1}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 54 orang responden (49,6%), respon setuju sebanyak 53 orang responden (48,6%), respon ragu-ragu sebanyak 2 orang responden (1,8%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,48 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa kesesuaian antara wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 53 orang responden (48,6%).

Item ke dua dari indikator Tugas ($X_{1.2}$) adalah “mudah mengerti apabila diberikan tugas oleh perusahaan” ($X_{1.2.2}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 39 orang responden (35,8%), respon setuju sebanyak 67 orang responden (61,4%), respon ragu-ragu sebanyak 2 orang responden (1,4%), respon tidak setuju sebanyak 1 orang responden (1%) dan tidak ditemukan respon jawaban sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,32 yang berarti

bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan mudah mengerti apabila diberikan tugas oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 67 orang responden (61,4%).

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Kemampuan (X₂)

Distribusi frekuensi Kesesuaian Kemampuan memiliki 2 (dua) indikator yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Hasil jawaban responden untuk masing-masing *item* dari variabel Kesesuaian Kemampuan (X₂) dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Kemampuan (X₂)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (RG)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	n	%	
X _{2.1.1}	40	36.70	66	60.55	3	2.75	0	0.00	0	0.00	109	100	4.34
X _{2.1.2}	41	37.61	63	57.80	5	4.59	0	0.00	0	0.00	109	100	4.33
Rata-Rata Indikator X2.1													4,335
X _{2.2.1}	28	25.69	50	45.87	19	17.43	12	11.01	0	0.00	109	100	3.86
X _{2.2.2}	43	39.45	61	55.96	5	4.59	0	0.00	0	0.00	109	100	4.35
X _{2.2.3}	51	46.79	56	51.38	2	1.83	0	0.00	0	0.00	109	100	4.45
Rata-Rata Indikator X2.2													4,22
Grand Mean													4.27

Keterangan:

- X_{2.1.1} : Saya sudah memahami konsep pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- X_{2.1.2} : Dengan kemampuan intelektual, saya dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan
- X_{2.2.1} : Bersedia kerja lembur apabila perusahaan memberikan saya tugas lebih
- X_{2.2.2} : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten sesuai standar perusahaan
- X_{2.2.3} : saya memiliki kekuatan dan stamina prima dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan frekuensi hasil pernyataan dari responden tentang variabel Kesesuaian Kemampuan (X₂) yang terdiri dari dua *item* di indikator pertama dan tiga *item* di indikator kedua. Indikator pertama Kemampuan

Intelektual ($X_{2.1}$) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama adalah “saya sudah memahami konsep pekerjaan yang diberikan perusahaan” ($X_{2.1.1}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju sebanyak 40 orang responden (36,7%), respon setuju sebanyak 66 orang responden (60,5%), respon ragu-ragu sebanyak 3 orang responden (2,8%), respon tidak setuju sebanyak 2 orang responden (1,8%) dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) dari *item* pernyataan ini sebesar 4,34 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan sudah memahami konsep pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 66 orang responden (60,5%).

Item kedua dari indikator Kemampuan Intelektual ($X_{2.1}$) yaitu “Dengan kemampuan intelektual, saya dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan” ($X_{2.1.2}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju oleh 41 orang responden (37,6%), respon setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%), respon ragu-ragu sebanyak 5 orang responden (4,6%) dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,33 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa Dengan kemampuan intelektual, karyawan dapat

memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%).

Pernyataan selanjutnya indikator Kemampuan Fisik ($X_{2.2}$) yang terdiri dari tiga *item*. *Item* pertama yaitu “bersedia kerja lembur apabila perusahaan memberikan saya tugas lebih” ($X_{2.2.1}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 28 orang responden (25,7%), respon setuju sebanyak 50 orang responden (45,9%), respon ragu-ragu sebanyak 19 orang responden (17,4%), respon jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang responden (11%) dan tidak ditemukan respon jawaban sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 3,86 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan bersedia kerja lembur apabila perusahaan memberikan saya tugas lebih. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 50 orang responden (45,9%).

Item ke dua dari indikator Kemampuan Fisik ($X_{2.2}$) adalah “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten sesuai standar perusahaan” ($X_{2.2.2}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 43 orang responden (39,4%), respon setuju sebanyak 61 orang responden (56%), respon ragu-ragu sebanyak 5 orang responden (4,6%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,35 yang berarti

bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten sesuai standar perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 61 orang responden (56%).

Item ketiga dari indikator Kemampuan Fisik ($X_{2.2}$) yaitu “saya memiliki kekuatan dan stamina prima dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan” ($X_{2.2.3}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju oleh 51 orang responden (46,8%), respon setuju sebanyak 56 orang responden (51,4%), respon ragu-ragu sebanyak 2 orang responden (1,8%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,45 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki kekuatan dan stamina prima dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 56 orang responden (51,4%).

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Pengetahuan Keterampilan (X_3)

Distribusi frekuensi variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu: keterampilan teknis, keterampilan berhubungan, dan keterampilan konseptual. Hasil jawaban responden untuk variabel Kesesuaian Keterampilan dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kesesuaian Keterampilan (X3)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (RG)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X _{3.1.1}	48	44.04	57	52.29	4	3.67	0	0.00	0	0.00	109	100	4.40
X _{3.1.2}	51	46.79	56	51.38	2	1.83	0	0.00	0	0.00	109	100	4.45
X _{3.1.3}	38	34.86	67	61.47	4	3.67	0	0.00	0	0.00	109	100	4.31
Rata-Rata Indikator X3.1													4,39
X _{3.2.1}	39	35.78	68	62.39	2	1.83	0	0.00	0	0.00	109	100	4.34
X _{3.2.2}	52	47.71	57	52.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00	109	100	4.48
X _{3.2.3}	45	41.28	63	57.80	1	0.92	0	0.00	0	0.00	109	100	4.40
Rata-Rata Indikator X3.2													4,41
X _{3.3.1}	25	22.94	79	72.48	4	3.67	1	0.92	0	0.00	109	100	4.17
X _{3.3.2}	37	33.94	68	62.39	4	3.67	0	0.00	0	0.00	109	100	4.30
Rata-Rata Indikator X3.3													4,23
Grand Mean													4.36

Keterangan:

- X_{3.1.1} : Saya mampu menerapkan keterampilan teknis yang saya kuasai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
- X_{3.1.2} : Saya dapat menggunakan peralatan yang sudah disediakan perusahaan dengan baik
- X_{3.1.3} : Keterampilan Teknis yang saya miliki dari pelatihan-pelatihan sudah sesuai dengan penempatan kerja (bidang kerja) saya
- X_{3.2.1} : Saya memiliki keterampilan berhubungan yang mampu membangun komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja saya
- X_{3.2.2} : Saya mau menerima saran dari karyawan lain apabila pekerjaan yang saya selesaikan kurang berjalan dengan baik
- X_{3.2.3} : Keterampilan berhubungan yang saya miliki dapat membuat kerja sama dengan karyawan lain berjalan dengan baik
- X_{3.3.1} : saya memiliki keterampilan konseptual sehingga selalu menganalisis tugas yang diberikan oleh perusahaan
- X_{3.3.2} : saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi dengan kesiapan mental yang saya miliki

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan frekuensi hasil pernyataan dari responden tentang variabel Kesesuaian Keterampilan (X3) yang terdiri dari tiga *item* di indikator pertama dan kedua, sedangkan di indikator ketiga dua *item*. Indikator pertama Keterampilan Teknis (X_{3.1}) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama adalah

“saya mampu menerapkan keterampilan teknis yang saya kuasai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan” ($X_{3.1.1}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju sebanyak 48 orang responden (44%), respon setuju sebanyak 57 orang responden (52,3%), respon ragu-ragu sebanyak 4 orang responden (3,7%), dan tidak ditemukan respon tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) dari *item* pernyataan ini sebesar 4,40 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan sudah mampu menerapkan keterampilan teknis yang saya kuasai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 57 orang responden (52,3%).

Item kedua dari indikator Keterampilan Teknis ($X_{3.1}$) yaitu “Saya dapat menggunakan peralatan yang sudah disediakan perusahaan dengan baik” ($X_{3.1.2}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju oleh 51 orang responden (46,8%), respon setuju sebanyak 56 orang responden (51,4%), respon ragu-ragu sebanyak 2 orang responden (1,8%) dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,45 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menggunakan peralatan yang sudah disediakan perusahaan

dengan baik. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 56 orang responden (51,4%).

Item ketiga dari indikator Keterampilan Teknis ($X_{3.1}$) yaitu “Keterampilan Teknis yang saya miliki dari pelatihan-pelatihan sudah sesuai dengan penempatan kerja (bidang kerja) saya” ($X_{2.2.3}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju oleh 38 orang responden (34,9%), respon setuju sebanyak 67 orang responden (61,4%), respon ragu-ragu sebanyak 4 orang responden (3,7%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,31 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa Keterampilan Teknis yang dimiliki karyawan dari pelatihan-pelatihan sudah sesuai dengan penempatan kerja (bidang kerja). Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 67 orang responden (61,4%).

Pernyataan selanjutnya indikator Keterampilan Berhubungan ($X_{3.2}$) yang terdiri dari tiga *item*. *Item* pertama yaitu “saya memiliki keterampilan berhubungan yang mampu membangun komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja saya” ($X_{3.2.1}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 39 orang responden (35,8%), respon setuju sebanyak 68 orang responden (62,4%), respon ragu-ragu sebanyak 2 orang responden (1,8%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun jawaban sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,34 yang

berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki keterampilan berhubungan yang mampu membangun komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja saya. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 68 orang responden (62,4%).

Item ke dua dari indikator Keterampilan Berhubungan ($X_{3.2}$) adalah “saya mau menerima saran dari karyawan lain apabila pekerjaan yang saya selesaikan kurang berjalan dengan baik” ($X_{3.2.2}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 52 orang responden (47,7%), respon setuju sebanyak 57 orang responden (52,3%), dan tidak ditemukan respon ragu-ragu, tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,48 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan mau menerima saran dari karyawan lain apabila pekerjaan yang di selesaikan kurang berjalan dengan baik. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 57 orang responden (52,3%).

Item ketiga dari indikator Keterampilan Berhubungan ($X_{3.2}$) yaitu “Keterampilan berhubungan yang saya miliki dapat membuat kerja sama dengan karyawan lain berjalan dengan baik” ($X_{3.2.3}$). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju oleh 45 orang responden (41,2%), respon setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%), respon ragu-ragu sebanyak 1 orang responden (1%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item*

penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata *item* sebesar 4,40 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa Keterampilan berhubungan yang dimiliki karyawan dapat membuat kerja sama dengan karyawan lainnya berjalan dengan baik. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 63 orang responden (57,8%).

Pernyataan selanjutnya indikator Keterampilan Konseptual ($X_{3.3}$) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama yaitu “saya memiliki keterampilan konseptual sehingga selalu menganalisis tugas yang diberikan oleh perusahaan” ($X_{3.3.1}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju sebanyak 25 orang responden (22,9%), respon setuju sebanyak 79 orang responden (72,4%), respon ragu-ragu sebanyak 4 orang responden (3,7%), respon tidak setuju 1 orang responden (1%) dan tidak ditemukan respon jawaban sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,17 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan memiliki keterampilan konseptual sehingga selalu menganalisis tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 79 orang responden (72,4%).

Item ke dua dari indikator Keterampilan Konseptual ($X_{3.3}$) adalah “saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi dengan kesiapan mental yang saya miliki” ($X_{3.3.2}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban dengan rincian sangat setuju

sebanyak 37 orang responden (33,9%), respon setuju sebanyak 68 orang responden (62,4%), respon ragu-ragu sebanyak 4 orang responden (3,7%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju yang terdapat dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,36 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan kesiapan mental yang dimiliki. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 68 orang responden (62,4%).

4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hasil jawaban responden untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	5 (SS)		4 (S)		3 (RG)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y _{1.1.1}	41	37.61	68	62.39	0	0.00	0	0.00	0	0.00	109	100	4.38
Y _{1.1.2}	42	38.53	67	61.47	0	0.00	0	0.00	0	0.00	109	100	4.39
Rata-Rata Indikator Y1.1													4,385
Y _{1.2.1}	39	35.78	69	63.30	1	0.92	0	0.00	0	0.00	109	100	4.35
Y _{1.2.2}	45	41.28	61	55.96	3	2.75	0	0.00	0	0.00	109	100	4.39
Rata-Rata Indikator Y1.2													4,37
Y _{1.3.1}	42	38.53	62	56.88	5	4.59	0	0.00	0	0.00	109	100	4.34
Y _{1.3.2}	46	42.20	58	53.21	5	4.59	0	0.00	0	0.00	109	100	4.38
Rata-Rata Indikator Y1.3													4,36
Grand Mean													4.37

Keterangan:

- Y_{1.1.1} : Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang diberikan perusahaan
- Y_{1.1.2} : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar kuantitatif perusahaan
- Y_{1.2.1} : Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti
- Y_{1.2.2} : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan
- Y_{1.3.1} : Dalam bekerja, saya selalu hadir tepat waktu
- Y_{1.3.2} : Saya menyelesaikan segala tugas dengan tepat waktu

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan frekuensi hasil pernyataan dari responden tentang variabel Prestasi Kerja Karyawan yang terdiri dari dua *item* di setiap indikatornya. Indikator pertama Kuantitas (Y_{1.1}) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama adalah “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang diberikan oleh perusahaan” (Y_{1.1.1}). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju sebanyak 41 orang responden (37,6%), respon setuju sebanyak 68 orang responden (62,4%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) dari *item* pernyataan ini sebesar 4,38 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang diberikan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 68 orang responden (62,4%).

Item kedua dari indikator Kuantitas (Y_{1.1}) yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar kuantitatif perusahaan” (Y_{1.1.2}). Pernyataan ini mendapat respon sangat setuju sebanyak 42 orang responden (38,6%), respon setuju sebanyak 67 orang responden (61,4%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban

tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,35 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar kuantitatif perusahaan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 67 orang responden (61,4%).

Pernyataan selanjutnya indikator Kualitas ($Y_{1.2}$) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama yaitu “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” ($Y_{1.2.1}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 39 orang responden (35,7%), respon setuju sebanyak 69 orang responden (63,3%), respon ragu-ragu sebanyak 1 orang responden (1%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,35 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 69 orang responden (63,3%).

Item ke dua dari indikator Kualitas ($Y_{1.2}$) adalah “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.” ($Y_{1.2.2}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 45 orang responden (41,3%), respon setuju sebanyak 61 orang responden (55,9%), respon ragu-ragu sebanyak 3 orang responden (2,8%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item*

sebesar 4,39 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 61 orang responden (55,9%).

Pernyataan selanjutnya indikator Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$) yang terdiri dari dua *item*. *Item* pertama yaitu “dalam bekerja, saya selalu hadir tepat waktu” ($Y_{1.3.1}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 42 orang responden (38,5%), respon setuju sebanyak 62 orang responden (56,9%), respon ragu-ragu sebanyak 5 orang responden (4,6%), dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,34 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat baik, rata-rata responden dalam bekerja, saya selalu hadir tepat waktu. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 62 orang responden (56,9%).

Item ke dua dari indikator Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$) adalah “Saya menyelesaikan segala tugas dengan tepat waktu” ($Y_{1.3.2}$). Pernyataan tersebut memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 46 orang responden (42,2%), respon setuju sebanyak 58 orang responden (53,2%), respon ragu-ragu sebanyak 5 orang responden (4,6%) dan tidak ditemukan respon jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju dalam *item* penelitian ini. Berdasarkan jawaban tersebut diperoleh rata-rata (*mean*) *item* sebesar 4,38 yang berarti bahwa pada pernyataan *item* ini memiliki nilai klasifikasi yang sangat

baik, rata-rata responden menyelesaikan segala tugas dengan tepat waktu. Hal tersebut didukung oleh jawaban responden setuju sebanyak 58 orang responden (53,2%).

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Dalam penulisan ini terdapat tiga pengujian yang dilakukan yaitu menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 24.0 *for windows*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

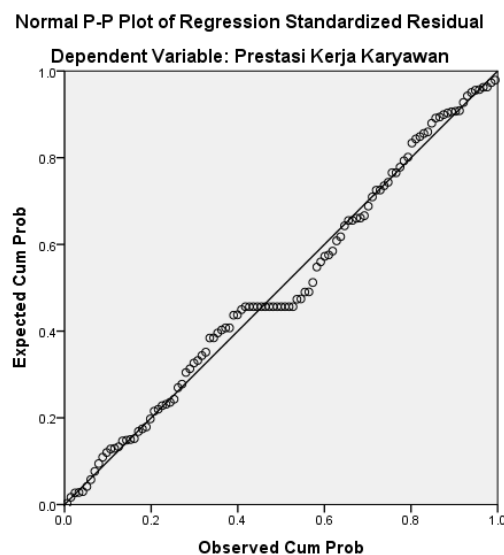
Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Kolmogorov-Smirnov *test* dan *Normal Probabilitas Plot*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96132296
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.052
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *software* SPSS versi 24.0 for windows yang terdapat pada Tabel 4.10, menunjukan nilai signifikan sebesar 0,095 yang lebih besar dari alpha 0,05, maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam pengujian mempunyai sebaran yang normal, sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi. Hal ini juga dapat dibuktikan secara grafik *Normal Probabilitas Plot*, yang terdapat pada Gambar 4.3



Gambar 4.3 Grafik Normal Probabilitas Plot

Berdasarkan hasil output *software* SPPS versi 24.0 for windows yang ditunjukkan pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik data berada di sekitaran garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada titik *plot* data yang terletak jauh dari garis uji normalitas. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan mempunyai sebaran yang normal atau memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak ada terjadinya korelasi diantara variabel bebas (Kesesuaian Pengetahuan dan Kesesuaian Kemampuan) atau tidak terjadi multikolinieritas. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11 dengan menggunakan *software* SPPS versi 24.0 for windows.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

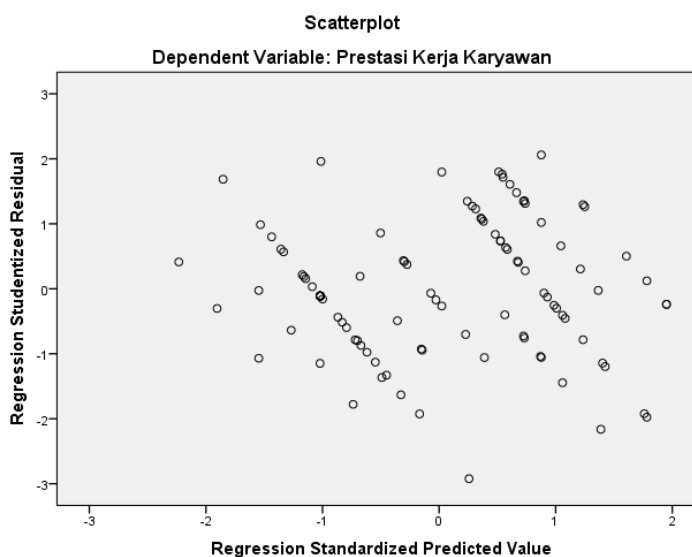
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesesuaian Pengetahuan (X_1)	0,636	1,572
Kesesuaian Kemampuan (X_2)	0,528	1,895
Kesesuaian Keterampilan (X_3)	0,515	1,943

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan dari nilai VIF dari semua variabel bebas, masing-masing yaitu: Kesesuaian Pengetahuan sebesar 0,636; Kesesuaian

Kemampuan sebesar 0,528; Kesesuaian Keterampilan sebesar 0,515 dimana nilainya < 10 . Selain itu, juga ditunjukkan nilai *tolerance* dari semua variabel bebas nilainya $> 0,1$.

3. Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji grafik *Scatterplot* dengan menggunakan *software* SPSS versi 24.0 for windows. Dari hasil pengujian berdasarkan Gambar 4.4, menunjukkan tampilan diagram *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa ragam (varians) untuk variabel bebas adalah homogen (tidak terjadi heteroskedastisitas).



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver. 24.0* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
constant	-1,640	1,310			
(X_1)	0,315	0,058	0,281	5,438	0,000
(X_2)	0,346	0,060	0,328	5,769	0,000
(X_3)	0,392	0,050	0,449	7,810	0,000
= 0,906 Sig. F = df =					
R (<i>Multiple R</i>)	= 0,821	α		0,000	residual 105
R Square (R^2)	= 0,816	n		= 0,05	
Adjusted R Square	= 160,729	df regresi		= 109	
F hitung				= 3	

Berdasarkan pada Tabel 4.12 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,640 + 0,315 X_1 + 0,346 X_2 + 0,392 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 1,640 satuan apabila seluruh variabel bebasnya, yaitu Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) dianggap konstan atau 0.
- Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,315 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Kesesuaian Pengetahuan (X_1). Jadi apabila Kesesuaian Pengetahuan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,346 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Kesesuaian Kemampuan (X_2), Jadi apabila Kesesuaian Kemampuan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,346 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,392 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Kesesuaian Keterampilan (X_3), Jadi apabila Kesesuaian Keterampilan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,392 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi atau pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar

0,821. Artinya bahwa 82,1% variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu: Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3). Sedangkan sisanya 17,9% variabel Prestasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Koefisien Korelasi

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu: Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 4.12, nilai R (koefisien korelasi) diperoleh sebesar 0,906, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu: Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) dengan variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0. Dasar dari pengambilan keputusan R (koefisien korelasi) dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13 Tabel Dasar Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Suharyadi dan Purwanto (2008b:160)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F atau Uji Simultan

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan ($F_{hitung} < F_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 160,729. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 105) adalah sebesar 2,69. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $160,729 > 2,69$ atau nilai Sig. F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu: Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3).

b. Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya

signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji t / Parsial

Variabel Bebas	T	Sig. t	Keterangan
Kesesuaian Pengetahuan (X_1)	5,438	0,000	Signifikan
Kesesuaian Kemampuan (X_2)	5,769	0,000	Signifikan
Kesesuaian Keterampilan (X_3)	7,810	0,000	Signifikan

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} 1,983 dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa:

- Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,438 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,438 > 1,983$) dan nilai signifikan lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kesesuaian Pengetahuan.
- Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,769 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,769 > 1,983$) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kesesuaian Kemampuan.
- Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

(7,810 > 1,983) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kesesuaian Keterampilan.

Berdasarkan hasil penjabaran uji t, dapat menunjukan bahwa variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Ditinjau dari ketiga variabel bebas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), yaitu terdiri dari variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) yang memperoleh tingkat signifikan < 0,05.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Rekapitulasi Analisis Deskriptif

a. Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1)

Variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) memiliki 2 macam indikator dan diturunkan menjadi 5 *item*. Pada *item* pertama memiliki skor *mean* sebesar 4,28; *item* kedua memiliki skor *mean* sebesar 4,33; *item* ketiga memiliki skor *mean* sebesar 4,25; *item* keempat memiliki skor *mean* sebesar 4,48; dan indikator kelima memiliki skor *mean* sebesar 4,32. Hasil skor *mean* dari variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) adalah sebesar 4,33 yang artinya memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dari keseluruhan *item*, *item* yang memiliki skor *mean* tertinggi adalah *item* keempat yaitu sebesar 4,48 yang merupakan

pernyataan “kesesuaian antara wawasan pengetahuan yang dimiliki dengan bidang pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Akses Pasuruan memiliki kesesuaian antara wawasan pengetahuan dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan dalam angket kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan memiliki kesesuaian pengetahuan yang sangat baik dan sudah sesuai dengan bidang kerjanya, hal ini dapat dilihat dari hasil skor *grand mean* variabel kesesuaian pengetahuan (X_1) memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dengan pendidikan latar belakang yang sudah sesuai dan juga wawasan pengetahuan yang memadai serta mudah paham dengan tugas yang diberikan, hal ini dapat membuat prestasi kerja karyawan akan optimal.

b. Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2)

Variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2) memiliki 2 macam indikator dan diturunkan menjadi 5 *item*. Pada *item* pertama memiliki skor *mean* sebesar 4,34; *item* kedua memiliki skor *mean* sebesar 4,33; *item* ketiga memiliki skor *mean* sebesar 3,86; *item* keempat memiliki skor *mean* sebesar 4,35; dan indikator

kelima memiliki skor *mean* sebesar 4,45. Hasil skor *mean* dari variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2) adalah sebesar 4,27 yang artinya memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dari keseluruhan *item*, *item* yang memiliki skor *mean* tertinggi adalah *item* kelima yaitu sebesar 4,45 yang merupakan pernyataan “saya memiliki kekuatan dan stamina prima dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Akses Pasuruan memiliki kekuatan dan stamina yang prima, selalu kuat dalam melaksanakan tugas perusahaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan dalam angket kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan memiliki kesesuaian kemampuan yang sangat baik dan sudah sesuai dengan bidang kerjanya, hal ini dapat dilihat dari hasil skor *grand mean* variabel kesesuaian kemampuan (X_2) memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dengan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang memadai seperti mudah memahami konsep, mempunyai kemampuan intelektual untuk memecahkan masalah, bersedia lembur, konsisten dalam menyelesaikan masalah serta mempunyai kekuatan dan stamina yang prima, tentu saja akan membuat pekerjaan di perusahaan akan berjalan lancar dan juga prestasi kerja karyawan akan terus meningkat.

c. Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3)

Variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3) memiliki 3 macam indikator dan diturunkan menjadi 8 *item*. Pada *item* pertama memiliki skor *mean* sebesar 4,40; *item* kedua memiliki skor *mean* sebesar 4,45; *item* ketiga memiliki skor *mean* sebesar 4,31; *item* keempat memiliki skor *mean* sebesar 4,34; indikator kelima memiliki skor *mean* sebesar 4,48; indikator keenam, memiliki skor *mean* sebesar 4,40; indikator ketujuh memiliki skor *mean* sebesar 4,17; dan indikator kedelapan memiliki skor *mean* sebesar 4,30. Hasil skor *mean* dari variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3) adalah sebesar 4,36 yang artinya memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dari keseluruhan *item*, *item* yang memiliki skor *mean* tertinggi adalah *item* kelima yaitu sebesar 4,48. yang merupakan pernyataan “saya mau menerima saran dari karyawan lain apabila pekerjaan yang saya selesaikan kurang berjalan baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Akses Pasuruan memiliki kesesuaian keterampilan dengan bidang kerjanya, baik keterampilan teknis, keterampilan berhubungan maupun keterampilan konseptual. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan dalam angket kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan memiliki kesesuaian keterampilan yang sangat baik dan sudah sesuai dengan bidang kerjanya, hal ini dapat dilihat dari hasil skor *grand mean* variabel kesesuaian keterampilan (X_3) memiliki

klasifikasi nilai yang sangat baik. Dengan keterampilan teknis yang dimiliki karyawan seperti sudah menguasai pekerjaan dibidangnya, dapat menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan dengan baik. Selain itu dengan keterampilan berhubungan yang dimiliki karyawan PT Telkom Akses juga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini juga merupakan mean tertinggi dalam penelitian kesesuaian keterampilan (X_3), berarti menunjukkan bahwa dengan karyawan mau menerima saran dari rekan kerja, maka karyawan tersebut akan mengintropeksi dirinya dan selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Tentunya hal yang demikian akan melancarkan segala urusan pekerjaan dan prestasi kerja karyawannya. Kesesuaian keterampilan yang terakhir yaitu konseptual, dengan keterampilan konseptual ini karyawan PT Telkom Akses Pasuruan mampu meng *handle* atau menguasai masalah yang muncul dengan kesiapan mental karyawan tersebut.

d. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) memiliki 3 macam indikator dan diturunkan menjadi 6 *item*. Pada *item* pertama memiliki skor *mean* sebesar 4,38; *item* kedua memiliki skor *mean* sebesar 4,39; *item* ketiga memiliki skor *mean* sebesar 4,35; *item* keempat memiliki skor *mean* sebesar 4,39; indikator kelima

memiliki skor *mean* sebesar 4,34; dan indikator keenam, memiliki skor *mean* sebesar 4,38. Hasil skor *mean* dari variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,37 yang artinya memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dari keseluruhan *item*, *item* yang memiliki skor *mean* tertinggi adalah *item* kedua dan keempat yaitu sebesar 4,39 yaitu merupakan pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar kuantitatif perusahaan” dan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Akses Pasuruan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memberikan hasil kerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan dalam angket kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

Karyawan PT Telkom Akses Pasuruan selalu menyelesaikan hasil pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil yang baik, sesuai dengan standar kuantitatif perusahaan dan juga hasil yang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari hasil skor *grand mean* variabel prestasi kerja karyawan (Y) memiliki klasifikasi nilai yang sangat baik. Dengan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan dan target perusahaan tentunya dapat membuat pendapatan perusahaan akan naik.

2. Rekapitulasi Analisis Inferensial

a. Pengaruh variabel-variabel Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan, dan Kesesuaian Keterampilan Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau setara dengan 0,05 diperoleh nilai sig. F ($0,000$) < sig. α (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Cindy (2014) dan juga Yovita (2014) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut hasil penelitian Cindy (2014) variabel kesesuaian sikap paling kuat dan dominan terhadap prestasi kerja karyawan, kemudian menurut hasil penelitian Yovita (2014) variabel kesesuaian kemampuan yang lebih kuat dan dominan, berbeda dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian yang dilakukan peneliti sekarang variabel kesesuaian keterampilan yang lebih kuat dan dominan yaitu dengan *grand mean* 4,36 lebih tinggi dari *grand mean* kesesuaian pengetahuan 4,33 dan variabel kesesuaian kemampuan 4,27. Hal ini sesuai dengan keadaan di PT. Telkom

Akses Pasuruan yang mencerminkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kesesuaian keterampilan.

Penempatan kerja secara tepat memang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh perusahaan yakni agar perusahaan bisa secara efektif dan efisien *manage* karyawan dan mengoptimalkan prestasi kerjanya sehingga terus terjadi peningkatan revenue perusahaan, tetapi juga bisa dirasakan oleh karyawan itu sendiri, seperti semangat kerja, kepuasan kerja, peningkatan karier dan juga motivasi kerja. Karyawan pada perusahaan tentunya juga berasal dari latar belakang yang berbeda – beda, dengan demikian perusahaan hendaknya melihat kebutuhan dan keinginan karyawannya, apa bakat, minat dan keinginannya untuk masa depan, dengan mengetahui hal tersebut, tentunya perusahaan akan lebih mudah dalam menilai dan menempatkan karyawan, sehingga karyawan tersebut juga akan semakin termotivasi dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang tentunya juga akan semakin mengoptimalkan prestasi kerjanya.

Menurut Schuler dan Jackson (2000:372) menyatakan : “tepat tidaknya penempatan seseorang bergantung pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan juga kecocokan antara pribadi, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan secara keseluruhan”. Hal ini menjelaskan bahwa

pengaruh kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan memang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun ternyata penempatan kerja tidak secara langsung berpengaruh dengan prestasi kerja. Seharusnya ada faktor motivasi kerja yang menjadi variabel intervening yang menghubungkan penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Setelah karyawan ditempatkan pada posisi sesuai kebutuhan perusahaan, karyawan tersebut harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, sehingga perlu ada motivasi kerja dari dalam diri karyawan tersebut, jika ada kemauan atau motivasi kerja lebih dari karyawan tersebut tentunya akan menyukseskan penempatan kerja tersebut dan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian jelas bahwa prestasi kerja karyawan tidak dipengaruhi langsung oleh penempatan kerja melainkan ada motivasi kerja sebagai mediator penghubungnya. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2005:67) “faktor yang prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Apabila karyawan suatu perusahaan sudah mempunyai kemauan dari dalam diri sendiri tentunya akan membangun loyalitas dan juga kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai loyalitas atau komitmen yang tinggi akan bekerja secara legowo, nyaman dan tentunya akan semakin memperlancar kesuksesan tujuan perusahaan. Dampaknya perusahaan akan terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

b. Pengaruh variabel-variabel Kesesuaian Pengetahuan Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian parsial (uji t), diperoleh hasil uji parsial variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) sebesar 5,438. Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, diketahui bahwa variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai t_{hitung} (5,438) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan baik itu memiliki wawasan yang luas dalam menyelesaikan segala tugas perusahaan maupun latar belakang pendidikan yang sudah sesuai dengan pekerjaan dapat membuat pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan cepat selesai dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan target perusahaan. Dengan demikian karyawan tersebut akan cepat memahami apabila dikemudian hari terjadi perubahan – perubahan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Cindy (2014) dan Yovita (2014) yang memiliki kesamaan pendapat bahwa kesesuaian pengetahuan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan masing-masing penelitian terdahulu tersebut memiliki nilai signifikansi t (sig. t) kurang dari 0,05 (sig. t < 0,05).

c. Pengaruh variabel-variabel Kesesuaian Kemampuan Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian parsial (uji t), diperoleh hasil uji parsial variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2) sebesar 5,769. Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, diketahui bahwa variabel Kesesuaian Kemampuan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai t_{hitung} (5,769) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kesesuaian kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan seperti kemampuan intelektual dalam menyikapi masalah yang terjadi dan juga kemampuan fisik yakni kekuatan dan stamina prima tentu saja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan perusahaan akan mudah serta lancar. Apabila kemampuan kerja yang dimiliki karyawan semakin meningkat, prestasi kerja karyawan juga otomatis akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Cindy (2014) dan Yovita (2014) yang memiliki kesamaan pendapat bahwa kesesuaian kemampuan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Pengaruh variabel-variabel Kesesuaian Keterampilan Secara Parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan pengujian parsial (uji t), diperoleh hasil uji parsial variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3) sebesar 7,810. Berdasarkan hasil uji parsial

tersebut, diketahui bahwa variabel Kesesuaian Keterampilan (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai t_{hitung} (7,810) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,983).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kesesuaian keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT Telkom Akses Pasuruan seperti keterampilan teknis dalam menggunakan segala alat yang sudah disediakan, keterampilan berhubungan antar rekan kerja yakni saling memberikan saran dan juga keterampilan konseptual dalam menganalisis tugas serta kesiapan mental, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang memuaskan. Pengaruh kesesuaian keterampilan terhadap prestasi kerja merupakan pengaruh yang kuat serta dominan dibanding variabel yang lain, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Akses memiliki keterampilan-keterampilan yang memadai dan memberikan pengaruh lebih terhadap prestasi kerja karyawannya.

BAB V

PENUTUP

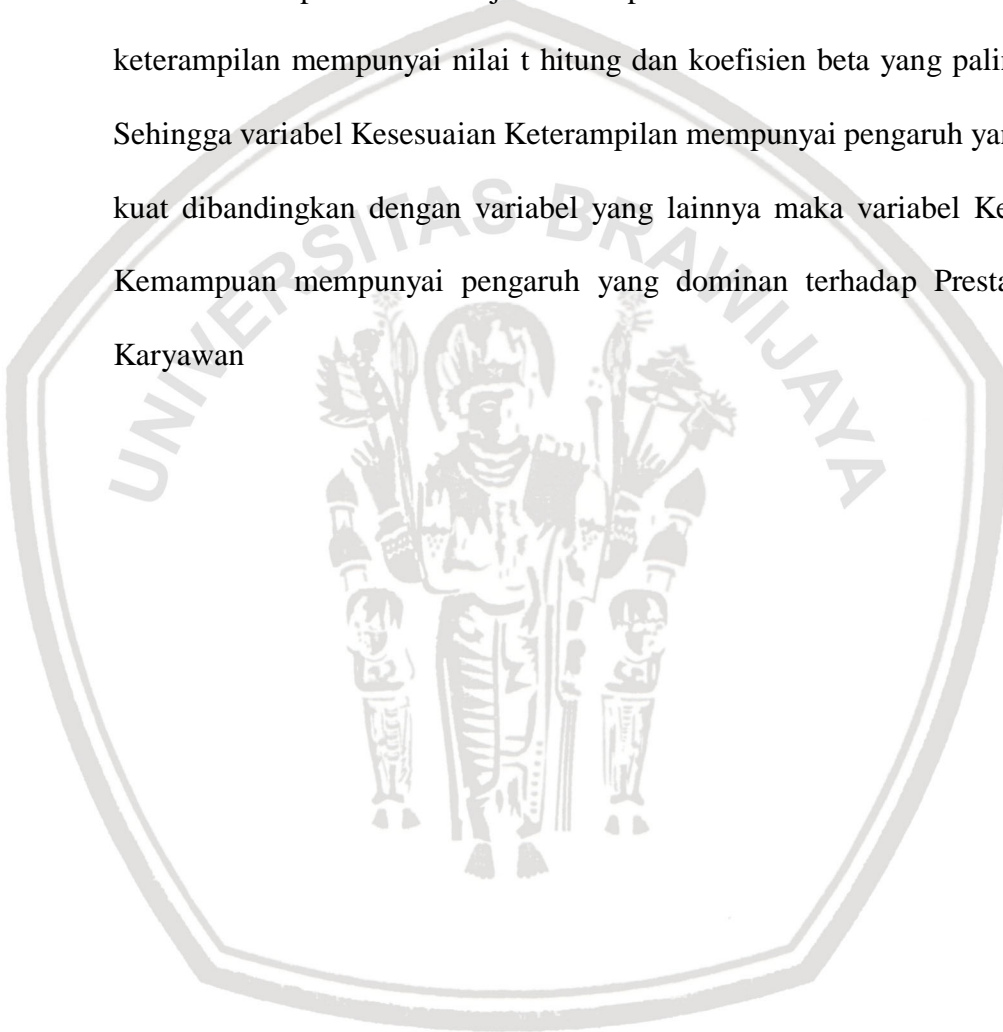
A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Telkom Akses Pasuruan mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 160,729, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,69. Hal tersebut berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu: Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3).
2. Berdasarkan hasil penjabaran uji t, dapat menunjukkan bahwa variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1), Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Ditinjau dari ketiga variabel bebas, dapat diketahui bahwa

seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), yaitu terdiri dari variabel Kesesuaian Pengetahuan (X_1) Kesesuaian Kemampuan (X_2), dan Kesesuaian Keterampilan (X_3) yang memperoleh tingkat signifikan $< 0,05$.

3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kesesuaian keterampilan mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kesesuaian Keterampilan mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kesesuaian Kemampuan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan



B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti variabel disiplin kerja, komitmen kerja atau motivasi kerja.
2. Diharapkan perusahaan dalam menempatkan kerja para karyawannya pada bidang tugas/pekerjaan tertentu selalu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut (*the right man on the right place*), sehingga karyawan dapat lebih mudah menyelesaikan tugas perusahaan serta memaksimalkan prestasi kerjanya.
3. Pada variabel kesesuaian kemampuan, indikator kemampuan fisik di item ketersediaan lembur termasuk mean terendah. Oleh karena itu, diharapkan atasan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan karyawannya, baik dengan cara pelatihan maupun dengan pemberian motivasi.
4. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan suatu sistem penghargaan (*reward*) baik berupa kompensasi, promosi jabatan maupun kenaikan jabatan bagi

karyawan yang memperoleh prestasi kerja diatas rata-rata standarisasi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Bernardin dan Russell. 1993. *Human Resource Management*. Amerika: McGraw-Hill
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja. Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Flippo, E. B. 1987. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Mohammad Masud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta. BPFE\
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Gasindo
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Herman,R Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. Graha Ilmu
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mardianto, Adi. 2012. *Recruitment Analysis*. Jakarta: Pinasthika.

Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi pertama. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.

Robbins, Stephen. 1991. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tenaga Kerja Indonesia *Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid I. Erlangga: Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta

JURNAL/SKRIPSI

Aldilaningsari, Yovita. 2014. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya

Azizah, Liatatul. 2013. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Malang. Universitas Brawijaya.

Rahmawati, Cindy. 2014. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya

Sandi, Satria Nur. 2009. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya

Suhartini, Yati. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu Saudara/i

Karyawan PT. Telkom Akses Pasuruan

Di Tempat

Sehubungan dengan penelitian guna memenuhi tugas akhir program S1, saya :

Nama : Rival Prayudia
Fakultas : Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas : Brawijaya

Dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja” memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk menjadi responden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini. Data ini dipergunakan untuk keperluan akademis dan dijamin kerahasiaannya.

Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

Rival Prayudia

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan*)
2. Usia :tahun
3. Unit Kerja :
4. Tingkat Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Diploma/S1/S2/S3*)
5. Masa Kerja :tahun

Keterangan : *) Lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling benar dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Kesesuaian Pengetahuan (X1)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Pendidikan					
1.	Penempatan kerja (bidang kerja) Saya dengan latar belakang pendidikan sudah tepat.					
2.	Kesesuaian antara pendidikan formal yang Saya dapat dengan pekerjaan yang dibebankan, dapat membuat Saya lebih nyaman dalam bekerja.					
3.	Pendidikan non formal (Diklat) yang Saya ikuti sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab.					
B.	Tugas					
1.	Kesesuaian antara wawasan pengetahuan yang Saya miliki dengan bidang pekerjaan dapat mendukung keberhasilan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan.					
2.	Saya mudah mengerti apabila diberikan tugas oleh perusahaan.					

Kesesuaian Kemampuan (X2)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Kemampuan Intelektual					
1.	Saya sudah memahami konsep pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
2.	Dengan kemampuan intelektual, Saya dapat memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
B.	Kemampuan Fisik					
3.	Bersedia kerja lembur apabila perusahaan memberikan Saya tugas lebih.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang konsisten sesuai standar perusahaan.					
5.	Saya memiliki kekuatan dan stamina prima dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.					

Kesesuaian Keterampilan (X3)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Keterampilan Teknis					
1.	Saya mampu menerapkan Keterampilan Teknis yang Saya kuasai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.					
2.	Saya dapat menggunakan peralatan yang sudah disediakan perusahaan dengan baik.					
3.	Keterampilan Teknis yang Saya miliki dari pelatihan - pelatihan sudah sesuai dengan penempatan kerja (Bidang Kerja) Saya.					
B.	Keterampilan Berhubungan					
1.	Saya memiliki keterampilan berhubungan yang mampu membangun komunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja Saya.					

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
2.	Saya mau menerima saran dari karyawan lain apabila pekerjaan yang saya selesaikan kurang berjalan dengan baik.					
3.	Keterampilan berhubungan yang Saya miliki dapat membuat kerja sama dengan karyawan lain berjalan dengan baik.					
C.	Keterampilan Konseptual					
1.	Saya memiliki keterampilan konseptual sehingga selalu menganalisis tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan kesiapan mental yang Saya miliki.					

Prestasi Kerja (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Kuantitas					
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah target yang diberikan oleh perusahaan.					
2.	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar kuantitaif perusahaan.					
B.	Kualitas					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
C.	Ketepatan Waktu					
1.	Dalam bekerja, Saya selalu hadir tepat waktu.					
2.	Saya menyelesaikan segala tugas dengan tepat waktu.					

Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden

NO Responden	PERNYATAAN																							JUMLAH	
	KESESUAIAN PENGETAHUAN (X1)					KESESUAIAN KEMAMPUAN (X2)					KESESUAIAN KETERAMPILAN (X3)								PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)						
1	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	98
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	108
4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	109
6	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	100
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	114
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	106
11	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	99
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
14	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
15	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	97
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	111
18	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	109
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	112
20	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	110

21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	100
23	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	95
24	4	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	98
25	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	110
26	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	110
27	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	109
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	109
29	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	113
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	114
31	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	108
32	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	110
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	113
34	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	101
35	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	110
36	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	114
37	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	101
38	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	113
39	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	112
40	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	111
41	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	97
42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	111
43	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
44	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	110
45	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	110
46	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	112
47	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	107

48	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	113
49	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	111
50	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	110
51	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
53	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	99
54	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	104
55	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	105
56	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	98
57	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	101
58	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
60	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	108
61	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
62	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	108
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	97
64	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	97
65	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	107
66	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100
67	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	107
68	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	105
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
70	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	98
71	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	98
72	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
74	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	96

75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	103
76	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
77	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	102
78	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	81
79	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	112
80	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	105
82	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	93
83	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	103
84	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	102
85	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
86	2	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	103
87	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	106
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
89	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	95
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
92	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
93	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
96	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	111
97	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	92
98	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
99	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
100	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	87
101	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91

102	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	115
103	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	109
104	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	102
105	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	108
106	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	110
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
108	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	95
109	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	91



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Kesesuaian Pengetahuan (X₁)

correlations

		Correlations					Kesesuaian Pengetahuan
		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.649**	.353**	.295**	.204*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.034	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X1.1.2	Pearson Correlation	.649**	1	.480**	.363**	.131	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.175	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X1.1.3	Pearson Correlation	.353**	.480**	1	.345**	.185	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.054	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X1.2.1	Pearson Correlation	.295**	.363**	.345**	1	.287**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.003	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X1.2.2	Pearson Correlation	.204*	.131	.185	.287**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.034	.175	.054	.003		.000
	N	109	109	109	109	109	109
Kesesuaian Pengetahuan	Pearson Correlation	.751**	.773**	.712**	.651**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Appearance* (X₁)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Uji Validitas Kesesuaian Kemampuan(X₂)

		Correlations					Kesesuaian Kemampuan
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.366**	.472**	.434**	.305**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X2.1.2	Pearson Correlation	.366**	1	.337**	.274**	.240*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.012	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X2..2.1	Pearson Correlation	.472**	.337**	1	.356**	.200*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.037	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X2.2.2	Pearson Correlation	.434**	.274**	.356**	1	.363**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
X2.2.3	Pearson Correlation	.305**	.240*	.200*	.363**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.037	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109
Kesesuaian Kemampuan	Pearson Correlation	.734**	.627**	.777**	.685**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kesesuaian Kemampuan (X₂)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	109	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

Uji Validitas Kesesuaian Keterampilan (X3)

Correlations

Correlations									
		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.2.1	X3.2.2	X3.2.3	X3.3.1	X3.3.2
X3.1.1	Pearson Correlation	1	.560**	.466**	.258**	.230*	.329**	.199*	.420**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.016	.000	.038	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.1.2	Pearson Correlation	.560**	1	.472**	.349**	.194*	.379**	.147	.328**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.043	.000	.127	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.1.3	Pearson Correlation	.466**	.472**	1	.216*	.095	.244*	.297**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.325	.010	.002	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.2.1	Pearson Correlation	.258**	.349**	.216*	1	.120	.355**	.260**	.330**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.024		.212	.000	.006	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.2.2	Pearson Correlation	.230*	.194*	.095	.120	1	.397**	-.037	.250**
	Sig. (2-tailed)	.016	.043	.325	.212		.000	.699	.009
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.2.3	Pearson Correlation	.329**	.379**	.244*	.355**	.397**	1	.080	.259**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000		.405	.006
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.3.1	Pearson Correlation	.199*	.147	.297**	.260**	-.037	.080	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.038	.127	.002	.006	.699	.405		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
X3.3.2	Pearson Correlation	.420**	.328**	.407**	.330**	.250**	.259**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.009	.006	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109
Kesesuaian Keterampilan	Pearson Correlation	.713**	.701**	.656**	.582**	.447**	.611**	.498**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kesesuaian Keterampilan (X₃)

Reliability

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
		N	%	
Cases	Valid	109	100.0	Cronbach's Alpha
	Excluded ^a	0	.0	N of Items
	Total	109	100.0	
				.768
				8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Correlations

Correlations							
		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Prestasi Kerja Karyawan
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.630**	.256**	.428**	.373**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
Y1.1.2	Pearson Correlation	.630**	1	.318**	.308**	.394**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
Y1.2.1	Pearson Correlation	.256**	.318**	1	.698**	.267**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.000	.005	.000
	N	109	109	109	109	109	109
Y1.2.2	Pearson Correlation	.428**	.308**	.698**	1	.355**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109
Y1.3.1	Pearson Correlation	.373**	.394**	.267**	.355**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)						
	N	109	109	109	109	109	109

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000		.000	.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Y1.3.2	Pearson Correlation	.384**	.436**	.315**	.422**	.717**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	109	109	109	109	109	109	109
Presta	Pearson Correlation	.698**	.701**	.655**	.744**	.737**	.776**	1
si	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Kerja	N	109	109	109	109	109	109	109
Karya								
wan								

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	109	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	109	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.2.1
Valid	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
N														
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.28	4.33	4.25	4.48	4.32	4.34	4.33	3.86	4.35	4.45	4.40	4.45	4.31	4.34

X3.2.2	X3.2.3	X3.3.1	X3.3.2	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2
109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.48	4.40	4.17	4.30	4.38	4.39	4.35	4.39	4.34	4.38

Frekuensi Jawaban Responden Kesesuaian Pengetahuan (X₁)

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1.8	1.8	1.8
	3	5.5	5.5	7.3
	4	55.0	55.0	62.4
	5	37.6	37.6	100.0
Total	109	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4.6	4.6	4.6
	4	57.8	57.8	62.4
	5	37.6	37.6	100.0
Total	109	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	7	6.4	6.4	8.3
	4	62	56.9	56.9	65.1
	5	38	34.9	34.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	53	48.6	48.6	50.5
	5	54	49.5	49.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	2	1.8	1.8	2.8
	4	67	61.5	61.5	64.2
	5	39	35.8	35.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Kesesuaian Kemampuan (X₂)

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.8	2.8	2.8
	4	66	60.6	60.6	63.3
	5	40	36.7	36.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.6	4.6	4.6
	4	63	57.8	57.8	62.4
	5	41	37.6	37.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	11.0	11.0	11.0
	3	19	17.4	17.4	28.4
	4	50	45.9	45.9	74.3
	5	28	25.7	25.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.6	4.6	4.6
	4	61	56.0	56.0	60.6
	5	43	39.4	39.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	56	51.4	51.4	53.2
	5	51	46.8	46.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Kesesuaian Keterampilan (X₃)

X3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.7	3.7	3.7
	4	57	52.3	52.3	56.0
	5	48	44.0	44.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	56	51.4	51.4	53.2
	5	51	46.8	46.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.7	3.7	3.7
	4	67	61.5	61.5	65.1
	5	38	34.9	34.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	68	62.4	62.4	64.2
	5	39	35.8	35.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	57	52.3	52.3	52.3
	5	52	47.7	47.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	63	57.8	57.8	58.7
	5	45	41.3	41.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	4	3.7	3.7	4.6
	4	79	72.5	72.5	77.1
	5	25	22.9	22.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.7	3.7	3.7
	4	68	62.4	62.4	66.1
	5	37	33.9	33.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Y.1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	68	62.4	62.4
	5	41	37.6	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Y.1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	67	61.5	61.5
	5	42	38.5	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Y.1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9
	4	69	63.3	64.2
	5	39	35.8	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Y.1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.8	2.8
	4	61	56.0	58.7
	5	45	41.3	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Y.1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.6	4.6
	4	62	56.9	61.5

5	42	38.5	38.5	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Y.1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.6	4.6
	4	58	53.2	57.8
	5	46	42.2	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik Dan Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.816	.975

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.339	3	152.780	160.729	.000 ^b
	Residual	99.807	105	.951		
	Total	558.147	108			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Kemampuan



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	-1.640	1.310		-1.251	.214	
	Kesesuaian Pengetahuan	.315	.058	.281	5.438	.000	.636
	Kesesuaian Kemampuan	.346	.060	.328	5.769	.000	.528

Kesesuaian	.392	.050	.449	7.810	.000	.515
Keterampilan						

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		Kesesuaian Keterampilan
					Kesesuaian Pengetahuan	Kesesuaian Kemampuan	
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	28.165	.50	.00	.52	.00
	3	.004	30.931	.12	.97	.17	.02
	4	.002	43.827	.38	.03	.31	.97

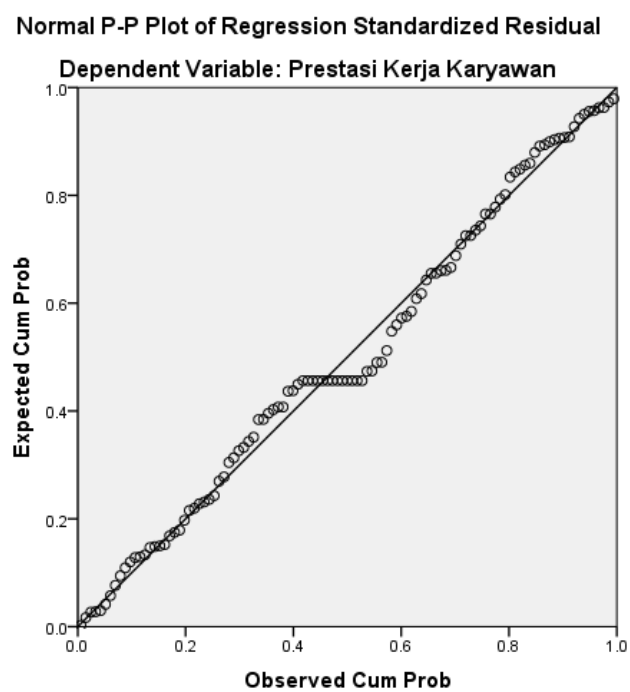
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

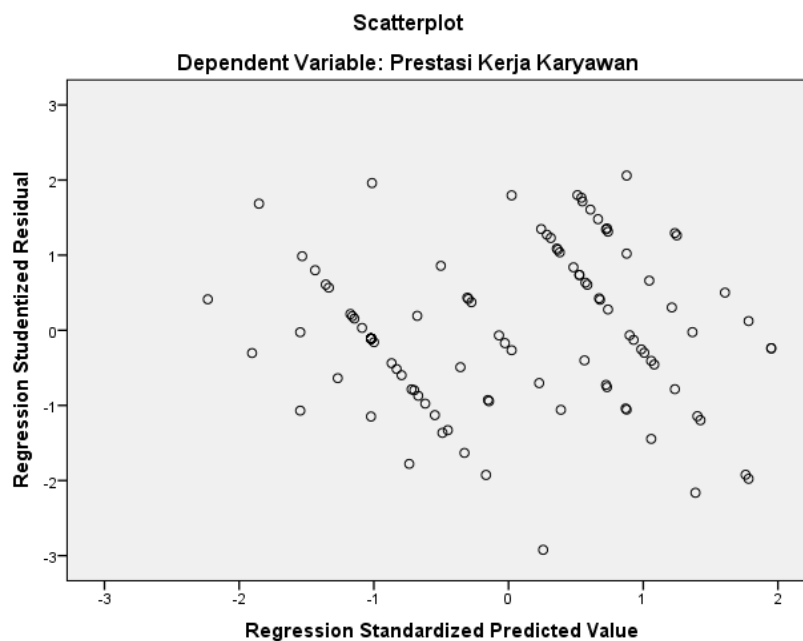
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.61	30.23	26.21	2.060	109
Std. Predicted Value	-2.233	1.950	.000	1.000	109
Standard Error of Predicted Value	.099	.422	.179	.054	109
Adjusted Predicted Value	21.59	30.24	26.21	2.062	109
Residual	-2.740	1.983	.000	.961	109
Std. Residual	-2.810	2.034	.000	.986	109
Stud. Residual	-2.923	2.060	-.002	1.006	109
Deleted Residual	-2.963	2.033	-.004	1.002	109
Stud. Deleted Residual	-3.035	2.092	-.003	1.015	109
Mahal. Distance	.125	19.237	2.972	2.749	109
Cook's Distance	.000	.174	.011	.022	109
Centered Leverage Value	.001	.178	.028	.025	109

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Charts





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

		Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96132296
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.052
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6. Curriculum Vitae***CURRICULUM VITAE*****I. Identitas Diri**

Nama : Rival Prayudia
Alamat e-mail : Rivalelex@gmail.com
Tempat, tanggal lahir : Malang, 17 Mei 1996
Warga Negara : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Krajan RT 06 RW 02 Kedungsalam
Kec. Donomulyo Kab. Malang , Jawa Timur

**II. Pendidikan Formal**

1. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang (2014-2018)
2. MAN 3 Malang (2011-2014)
3. SMPN 1 Donomulyo (2008-2011)
4. SDN 4 Kedungsalam (2002-2008)

III. Pengalaman Organisasi

-

IV. Pengalaman Kerja

1. Magang di PT Telkom Akses Pasuruan (14 Agustus – 17 Oktober 2017)

Demikian *Curriculum Vitae* yang saya buat dengan sebenarnya

Malang, 12 November 2018

Rival Prayudia